

Il 27 settembre 2005, in Roma

tra

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

e

con il presente accordo di rinnovo, si conviene di stipulare il contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane che sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro del 7 dicembre 2000.

Quanto non modificato del citato contratto collettivo del 7 dicembre 2000, e relativi allegati, viene confermato e costituisce parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

FEDERCASSE



Art. 1

L'art. 1 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 1

Ambito di applicazione del contratto

Destinatari del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sono:

- le 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, ~~e sempre che non applichino altro contratto del settore del Credito;~~
- ~~- l'ICCREA Holding, l'ICCREA Banca SpA, la Cassa Centrale di Trento, la Cassa Centrale di Bolzano, il CEDECRA, il CESVE, l'INCRA, l'ISIDE SpA, la Banca Sviluppo SpA, il Fondo Comune delle Casse Rurali Trentine e gli Organismi indicati nell'elenco allegato B);~~
- **le società facenti parte di gruppo bancario ivi compresa la capogruppo e gli Organismi indicati nell'elenco allegato B).**

Il presente contratto contiene una disciplina unitaria ed inscindibile dei rapporti di lavoro del personale inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e nelle aree professionali.

Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto specifiche regolamentazioni in tema di orario e di inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento.

~~Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il sistema del Credito Cooperativo, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate.~~ Al personale interessato **da processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate** tali processi, per le attività di cui all'articolo 3 che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di legge e di contratto che dovrà comunque coinvolgere sia l'Azienda acquirente che alienante **nonché l'eventuale ceduta**, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'Azienda alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il presente contratto con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che saranno concordati dalle Parti sia l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente c.c.n.l. in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo articolo 4.



Il presente contratto non si applica ai rapporti di lavoro del personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o gestioni speciali, diversi da quelli di esattoria, non aventi diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al primo comma del presente articolo.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti si impegnano a confrontarsi, allargando detto confronto anche alle Aziende interessate, per valutare la posizione delle Aziende di cui al 1° capoverso che applicano altro contratto del settore Credito e siano aderenti alla Federcasse. Tale valutazione sarà condotta con specifico riferimento ai trattamenti economico normativi di cui al presente c.c.n.l. ~~e dovrà concludersi entro il 30.9.2001.~~

Le Parti stipulanti si impegnano, altresì, in presenza di evoluzioni di assetti societari, ad incontrarsi per esaminare congiuntamente l'appartenenza all'area contrattuale del presente c.c.n.l.

DICHIARAZIONE FEDERCASSE

~~Federcasse ritiene che, per tutte le Aziende del sistema che non applichino il presente c.c.n.l., l'applicazione di tale contratto costituisce un obiettivo da perseguire con attenzione per le connesse compatibilità economiche.~~

Art. 2

L'art. 2 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 2

Nozione di controllo

Ai fini della valutazione dell'esistenza del controllo societario, **di cui all'art.1**, le Parti fanno riferimento alla previsione di cui all'art. 2359 cod. civ., primo comma, n. 1 e 3.

E' altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con azienda o aziende del Sistema, svolga per esso o essi attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica.

DISPOSIZIONE DI ATTUAZIONE

Le Parti stipulanti si riservano di valutare gli eventuali adattamenti da apportare alla disciplina di cui al Capitolo I in tema di controllo societario in relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia" e **successive modificazioni e/o integrazioni.**

Art. 3

L'art. 5 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 5

Appalti di servizi

Gli appalti di servizi ad Aziende terze che non applicano il presente contratto vanno comunicati:

- alle Organizzazioni sindacali locali, tramite le Federazioni competenti, da parte delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane;
- alle rappresentanze sindacali aziendali, ~~da parte dell'ICCREA Banca S.p.A., delle Casse Centrali di Trento e di Bolzano, del CEDECRA, del CESVE, del Fondo Comune delle Banche di Credito Cooperativo Trentine.~~ **da parte delle Aziende di cui all'art. 8, comma primo, lettera b).**

Nei contratti per gli appalti suddetti vanno sempre inserite clausole che obblighino le Aziende appaltatrici alla osservanza delle disposizioni contrattuali collettive, oltre che delle norme sulle assicurazioni sociali e di sicurezza del lavoro, pertinenti al settore di attività proprio delle medesime Aziende.

Per quanto riguarda le attività di intermediazione finanziaria e quelle intrinsecamente ordinate e funzionali a tale intermediazione, gli appalti ad enti o a società esterni all'area contrattuale possono concernere attività complementari e/o accessorie.

L'Azienda che decide un appalto di cui al precedente comma ne dà comunicazione motivata alle Organizzazioni sindacali locali o alle rappresentanze sindacali aziendali di cui sopra, e si rende immediatamente disponibile per la procedura di informazione e consultazione.

La procedura è finalizzata a valutare e, ove occorra, a contrattare in merito alle ricadute successive all'affidamento dell'appalto sui livelli occupazionali in atto, ivi compresi gli effetti su qualifiche e mobilità ed ha riferimento, in particolare, anche agli interventi per la riqualificazione, ove occorranno cambiamenti di mansioni.

La procedura ha la durata di ~~dieci~~ **quindici** giorni, al termine dei quali l'Azienda può rendere operativa la decisione.

Entro i primi tre giorni dopo quello nel corso del quale l'Azienda ha dato la comunicazione di cui al quarto comma, le Organizzazioni sindacali nazionali possono a loro volta, ove ritengano di riconoscere i motivi, informare la Federazione italiana che considerano l'appalto deciso dall'Azienda non corrispondente alle norme contrattuali, indicandone le ragioni e sollecitando l'avviamento ~~delle procedure contrattuali del caso~~ **di una procedura di esame e confronto che deve esaurirsi entro i successivi dodici giorni.** Tale eventuale intervento non interrompe la procedura di cui sopra.

L'Azienda la quale abbia deliberato di indire appalto concernente attività complementari e/o accessorie di cui sopra, fino al compimento del termine della procedura prevista non sottoscrive contratti relativi a tale appalto o sottoscrive con riserva.

Art. 4

L'art. 8 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 8

Assesti contrattuali

In relazione a quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, le Parti concordano che gli assesti contrattuali del settore prevedono:

- il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;
- un secondo livello di contrattazione:
 - a) locale, cioè a livello regionale o interregionale, ovvero a livello provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano, per quanto riguarda il personale delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane **ed il personale delle altre Aziende – diverse dagli Organismi indicati nell'elenco allegato B) – non comprese nella successiva lett. b) e che non applichino già contrattazione aziendale;**
 - b) aziendale per quanto riguarda il personale di: ICCREA Holding, ICCREA Banca SpA, Casse Centrali di Trento e di Bolzano, CEDECRA, Fondo Comune delle Banche di Credito Cooperativo Trentine, ISIDE SpA, Banca Sviluppo SpA.

Al secondo livello verranno trattati materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche la tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – le materie e le voci nelle quali detta contrattazione integrativa si articola.

Art. 5

L'art. 9 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 9

Decorrenze e scadenze

Il presente contratto:

- per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scade il 31 dicembre ~~2004~~ **2005**;
- per la parte economica scade il 31 dicembre ~~2004~~ **2005**, ferme le diverse previsioni stabilite dalle Parti nel presente contratto.

Art. 6

Dopo l'art. 11 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è inserito il seguente articolo:

Art. 11 bis

Relazioni a livello di gruppo bancario

Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) – che prefigurino o meno tensioni occupazionali – che coinvolgano due o più Aziende, computandosi a tal fine anche la capogruppo se interessata dalle ricadute, facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 22 – in unico grado – direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 50 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero fra le parti.

Tale procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale ad hoc definita nel numero ed integrata dalle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento; la capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

Il confronto – che non riguarda gli assetti retributivi – ha come oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i distacchi, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con la capogruppo, un momento di verifica programmata con la capogruppo stessa e, per quanto di competenza, a livello aziendale, sull'applicazione delle intese eventualmente raggiunte e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Anche al di fuori dei casi stabiliti dal presente articolo la capogruppo illustra, nel corso di apposito incontro, i piani industriali alla delegazione sindacale di cui al secondo comma.

Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo, l'Azienda cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi siano ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al primo comma del presente articolo.

Disposizione transitoria

Nell'ambito del sistema di relazioni di cui al presente articolo verrà esaminata ed avviata a soluzione la posizione delle Aziende del gruppo bancario che applicano altro contratto del settore del Credito, con particolare attenzione alle connesse compatibilità economiche.

Art. 7

L'art. 14 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 14

Commissione nazionale per la sicurezza

Le Parti stipulanti attiveranno ~~quanto prima~~ **entro il 31/12/2005** la Commissione nazionale per la sicurezza costituita ai sensi del D. Lgs. n. 626/1994.

Art. 8

L'art. 16 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 16

Informazioni alle Organizzazioni sindacali

La Federazione Italiana e le Federazioni locali forniranno, annualmente, alle corrispondenti Organizzazioni sindacali, in apposite riunioni, informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del movimento, rispettivamente nell'ambito nazionale e locale, con Particolare riferimento ai problemi occupazionali.

Alle Organizzazioni sindacali locali vanno comunicati, inoltre, annualmente:

- la situazione e le prospettive aziendali con riferimento alle linee del sistema del Credito Cooperativo; per la quale, ove richiesto dagli organismi sindacali locali, si procede ad un esame congiunto che deve esaurirsi entro dieci giorni dall'avvio, ricercando, per quanto riguarda le ricadute sul personale, di convergere verso soluzioni condivise;
- il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e di aggiornamento e qualificazione per tutto il personale;
- gli elenchi **numerici** dei nuovi dipendenti, con specificazione delle Aziende presso cui sono stati assunti e delle seguenti condizioni di assunzione: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine, contratto a tempo parziale, ~~contratto di formazione e lavoro, contratto di lavoro temporaneo~~, **di apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento**, inquadramenti;
- **il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato distinti per Azienda;**
- **i distacchi di personale;**
- i trasferimenti avvenuti ed i rapporti di lavoro cessati;
- gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'ambito del territorio per cui è competente ciascuna Federazione locale, distinti per categorie e qualifiche o gradi e con indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
- gli interventi effettuati o previsti per la eliminazione, in occasione di nuove costruzioni o di rilevanti ristrutturazioni di edifici adibiti all'attività aziendale, delle barriere architettoniche che rendono difficoltoso l'accesso ai portatori di handicap.

I dati relativi ad assunzioni, trasferimenti e cessazioni di rapporti di lavoro vanno suddivisi tra personale maschile e personale femminile.

Art. 9

L'art. 17 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 17

Riunioni periodiche

Sono previsti incontri periodici, annuali, per la gestione ed il controllo dell'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle seguenti materie:

- appalti ~~di servizi~~;
- fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro;
- assunzioni del personale;
- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- ~~contratti di formazione e lavoro~~;
- ~~contratti di lavoro temporaneo~~ **somministrazione di lavoro a tempo determinato**;
- **contratti di apprendistato professionalizzante**;
- **contratti di inserimento**;
- **distacchi di personale**;
- corsi di formazione;
- rotazione del personale;
- misure di sicurezza ed igiene del lavoro;
- innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni;
- controlli a distanza e tutela della riservatezza dei dati personali;
- esame delle posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle ~~imprese~~ **Aziende**, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
- valutazione delle possibilità – in caso di innovazioni tecnologiche e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive – di predisporre sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge
- **determinazioni di cui all'art. 98 comma terzo.**

Detti incontri avverranno con le Organizzazioni sindacali locali, per quanto riguarda le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, e con le rappresentanze sindacali aziendali, ~~per quanto riguarda ICCREA Holding, ICCREA Banca SpA, ISIDE SpA, Banca Sviluppo SpA, Casse Centrali di Trento e di Bolzano, CEDECRA e Fondo Comune delle Banche di Credito Cooperativo Trentine.~~ **per le Aziende destinatarie della contrattazione integrativa aziendale.**

Resta inteso che in materia di "fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro" gli organismi sindacali formulano loro considerazioni nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni, ricercando in questo ambito temporale di convergere verso soluzioni condivise. Esaurita tale procedura l'Azienda adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

Chiarimento a verbale

Nel corso degli incontri periodici previsti nel presente articolo e nell'art. 16 relativo alle informazioni alle Organizzazioni sindacali, si procederà anche ad un esame dell'andamento aziendale, sulla base dei dati comunicati, al fine di prevenire le situazioni di precrisi e crisi e valutare la necessità di adottare specifici strumenti con il ricorso alle procedure di cui all'art. 22.

Al fine di superare eventuali situazioni di gravi e persistenti inadempimenti al sistema di relazioni sindacali a livello locale, le Parti locali possono chiedere un incontro a livello nazionale, tramite le Parti stipulanti.

Art. 10

L'art. 21 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 21

Interpretazione del c.c.n.l.

Sorgendo questioni sulla interpretazione del presente contratto, la Federazione Italiana con propria iniziativa o su richiesta di una delle altre Parti stipulanti, convocherà **prontamente** tutte le Parti stipulanti del presente contratto, al fine di ~~esaminare la possibilità~~ **pervenire, eventualmente, ad** una interpretazione comune.

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

Art. 11

L'art. 22 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 22

Prevenzione dei conflitti collettivi

Nel comune intento di prevenire situazioni che, all'interno del sistema del Credito Cooperativo, possano determinare ricadute sulle condizioni di lavoro del personale ed eventuali squilibri occupazionali, le Parti stipulanti convengono sull'opportunità di rafforzare, secondo quanto concordato nel presente articolo, le procedure di informazione, di esame congiunto, di contrattazione e di confronto, anche al fine di elaborare, dove se ne ravvisi la necessità, proposte, concretamente realizzabili, per risolvere positivamente tali ricadute e tali squilibri.

A tal fine viene individuato, nell'adozione della procedura preventiva di cui ai commi successivi, lo strumento al quale ricorrere prima dell'applicazione delle norme di cui all'art. 24, legge 23 luglio 1991, n.223.

In particolare le Parti stipulanti, anche al fine di prevenire i conflitti collettivi, stabiliscono le seguenti procedure, indipendentemente dalla consistenza numerica del personale occupato.

PARTE PRIMA

Nei processi di riorganizzazione e/o decentramento (nel senso di rilevanti ristrutturazioni) che comportino sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti collettivi in altre unità produttive, le Aziende, anche per il tramite delle Federazioni locali, informano gli organismi sindacali stipulanti a livello aziendale o locale e, su loro richiesta, procedono all'esame congiunto in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro derivanti da tali processi.

Le suddette procedure di informazione e di esame congiunto sono attivate successivamente alla fase decisionale, ma preventivamente rispetto all'attuazione operativa delle ricadute sulle condizioni di lavoro. Detta procedura deve esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento delle informazioni ed è finalizzata alla ricerca di idonee soluzioni.

Nell'ambito di tale procedura possono essere attivati con accordo tra le Parti gli strumenti, coerenti con i suddetti processi, previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e **successive modificazioni e/o integrazioni**, con riferimento alle prestazioni ordinarie.

PARTE SECONDA

Nei trasferimenti di azienda, nonché nei processi di fusione, concentrazione e scorporo, al fine di ricercare idonee soluzioni, le Aziende interessate, anche per il tramite della Federazione locale, procedono ad informare preventivamente gli Organismi sindacali aziendali e gli Organismi sindacali locali.

Detta informazione deve essere trasmessa almeno 30 giorni prima della definitiva approvazione dei suddetti processi.



L'informativa deve riferirsi: a) ai motivi del programmato trasferimento d'azienda, o dei processi di fusione, concentrazione e scorporo; b) alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c) alle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Entro 7 giorni dalla ricezione delle informazioni le Organizzazioni sindacali locali e gli Organismi sindacali aziendali possono chiedere, anche per il tramite della Federazione locale, di attivare la procedura di confronto, con la partecipazione delle Aziende interessate. Detta procedura deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata).

Nell'ambito di tale procedura possono essere attivati dalle Parti gli strumenti, coerenti con i suddetti processi, previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Nel caso di mancato accordo in sede locale, **ovvero in sede aziendale per Azienda facente parte di gruppo bancario**, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti possono chiedere, con comunicazione non oltre 5 giorni, **rispettivamente** alla Federcasse, **ovvero alla capogruppo**, di attivare una fase di confronto, ~~a livello di sistema~~, che deve esaurirsi entro 15 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata). **La capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.**

~~Il~~ **Nell'**ipotesi in cui il trasferimento ed i processi di fusione, concentrazione e scorporo comportino l'avvio di procedure per la riduzione del personale in esubero, in sostituzione di quanto previsto nella presente parte si applica la procedura di cui alla successiva parte terza.

DICHIARAZIONE *Dichiarazioni a verbale*

Nel caso di cessione di attività e passività, riferita a Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana in liquidazione coatta amministrativa, l'informazione di cui al primo comma, parte seconda, va resa entro quindici giorni dall'avvenuta cessione.

Le Parti si danno atto che la procedura prevista nella parte seconda del presente articolo, anche perché più favorevole, esaurisce gli obblighi previsti dall'art. 47 legge 29.12.1990 n.428, fatto salvo l'art. 2112 cod. civ., così come modificati dal D. Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, entrato in vigore il 1° luglio 2001.

PARTE TERZA

Nei processi (di ristrutturazione, innovazioni tecnologiche, ecc.) che possono comunque comportare esuberi di personale ed in tutte le ulteriori ipotesi nelle quali si può concretizzare la fattispecie prevista dall'art. 24, legge 23 luglio 1991, n. 223, le Aziende si impegnano a dare una preventiva informazione agli Organismi sindacali aziendali e agli stipulanti Organismi sindacali a livello locale, **illustrando i propri obiettivi operativi e strategici.**

Detta informazione deve essere trasmessa prima della definitiva approvazione dei suddetti processi.

Entro 7 giorni dalla ricezione delle informazioni gli Organismi sindacali aziendali o, in mancanza, gli stipulanti Organismi sindacali a livello locale possono chiedere, anche per il tramite della Federazione locale, di attivare la procedura di confronto, con la partecipazione dell'Azienda interessata. Detta procedura deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata).

Nell'ambito di tale confronto possono essere considerate dalle Parti e, ove possibili e concretamente realizzabili, possono essere concordate ipotesi idonee a superare situazioni di criticità occupazionale. A mero titolo esemplificativo possono essere prese in considerazione dalle Parti ipotesi aventi ad oggetto anche: il blocco delle assunzioni, il blocco del lavoro straordinario, l'attivazione di incentivi all'esodo, la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 cod. civ. nel rispetto delle procedure di legge, accordi di solidarietà, l'attivazione di interventi di riqualificazione del personale, la riduzione e/o modulazione di orario e di salario per un periodo di tempo determinato, temporanea sospensione, totale o parziale, dell'erogazione dell'“assegno ex premio di rendimento”, il distacco di personale. Può essere concordata anche l'attivazione degli strumenti previsti dal “Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo” di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e **successive modificazioni e/o integrazioni.**

Nel caso di mancato accordo in sede locale, **ovvero in sede aziendale per Azienda facente parte di gruppo bancario**, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti possono chiedere, con comunicazione non oltre 5 giorni, **rispettivamente** alla Federcasse, **ovvero alla capogruppo**, di attivare una fase di confronto, ~~a livello di sistema~~, che deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata). **La capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.**

Nell'ambito di tale confronto, ove non fossero stati precedentemente risolti i problemi di eccedenze di personale, le Parti stipulanti ricercano la possibilità di favorire la mobilità dei lavoratori eccedenti mediante la ricollocazione presso altre Aziende, preferibilmente in ambito regionale, anche con la possibile preventiva utilizzazione a tal fine dell'istituto del distacco.

* * * * *

Le procedure previste nel presente articolo sono vincolanti per le Parti ed il loro mancato rispetto costituisce inadempimento per la parte che non vi abbia dato corso. Dette procedure - fermo quanto ora detto e una volta completate - esauriscono i loro effetti tra le Parti stipulanti il presente accordo.

Le Parti, fino all'esaurimento delle procedure previste nel presente articolo, non assumono iniziative unilaterali.

Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni di Aziende del sistema che siano presenti con proprie unità organizzative in più di due regioni, che prefigurino ricadute significative sul personale, le procedure di confronto si svolgono direttamente a livello nazionale. La procedura si svolge tra una Delegazione sindacale, ad hoc definita nel numero ed integrata dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti con funzione di coordinamento, e l'Azienda che ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

Tale procedura, dal momento dell'informativa, dovrà esaurirsi in 40 giorni salvo diverse intese che dovessero realizzarsi tra le parti interessate.

Dichiarazione delle Parti

La normativa del presente articolo non si applica alla Federazione Italiana.



Art. 12

L'art. 27 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 27

Congedi parentali

Le Parti si riservano di ~~esaminare~~ **verificare** congiuntamente le modalità applicative ~~attuative~~ della ~~legge 8 marzo 2000, n. 53.~~ **D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.**

Art. 13

L'art. 29 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 29

Materie demandate

Le materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello sono le seguenti:

- premio di risultato;
- ticket pasto, ~~in misura comunque in armonia con quelle di già presenti nel Sistema per accordi regionali;~~
- inquadramento del personale dei centri **informatici e reparti meccanografici ed elettrocontabili**, ~~previa identificazione dei medesimi centri,~~ sulla base dei sistemi previsti dal presente contratto;
- nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione;
- eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- criteri per promozione di programmi di rotazione;
- sicurezza del lavoro;
- tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- ~~ulteriori ipotesi di contratti a termine delle quali le Federazioni locali devono dare preventiva comunicazione alle Parti nazionali;~~
- ulteriori modalità di utilizzo del lavoro a tempo parziale;
- disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49.

La contrattazione integrativa di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano affinché le richieste siano conformi a detti demandi.

A tal fine, dopo gli incontri preliminari e prima dell'inizio della trattativa integrativa, nascendo controversia sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per tale trattativa, in relazione alla norma di rinvio di cui sopra, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali (ovvero dell'Azienda e della rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale), interessate, il problema è esaminato in sede nazionale, dalle Parti stipulanti il presente contratto, al fine di ricercare idonee e coerenti soluzioni; durante lo svolgimento di tale procedura, che deve esaurirsi nel termine di 15 giorni dalla comunicazione della richiesta di cui sopra (con possibilità di proroga del termine, concordata), restano sospese trattative ed iniziative unilaterali a livello locale (ovvero aziendale, nei casi anzidetti).

Le trattative per la stipula dei contratti integrativi di secondo livello saranno avviate non prima del ~~30 giugno 2004~~ **1 maggio 2006** ed i relativi contratti avranno scadenza al 31 dicembre ~~2003~~ **2007**. ~~e, senza soluzione di continuità rispetto al c.c.n.l. 20/2/1997, prevederanno l'erogazione del Premio di risultato~~



Le Parti stipulanti confermano, in materia di Premio di risultato, la disciplina di cui all'Allegato F) del c.c.n.l. 7.12.2000.

Convengono, inoltre, di effettuare una verifica – anche con riferimento al valore medio erogato nel restante settore del Credito - sulla disciplina del Premio di risultato, che dovrà essere conclusa entro il 30.4.2006. Eventuali modifiche alla disciplina vigente del Premio di risultato, che le Parti dovessero concordare, saranno applicate dalla contrattazione a livello locale e/o aziendale relativamente ai Premi di risultato da erogare negli anni 2007 e 2008 (con riferimento rispettivamente ai bilanci 2006 e 2007).

Disposizione transitoria

Per le erogazioni del Premio di risultato relative agli anni 2005 e 2006 (con riferimento rispettivamente ai bilanci 2004 e 2005) continuano ad applicarsi le normative in essere (nazionali e locali o aziendali).

Chiarimento a verbale

Nell'arco di vigenza del presente contratto la contrattazione integrativa su inquadramenti e profili professionali di cui sopra resta aperta soltanto per nuove posizioni di lavoro derivanti da nuove attività o cambiamenti di organizzazione ovvero derivanti da specifici demandi previsti nel presente contratto.

Resta inteso che nei contratti integrativi di secondo livello vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.

Art. 14

Prima dell'art. 30 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 viene inserita la seguente:

Dichiarazione delle Parti

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

Art. 15

L'art. 30 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 30

*Apprendistato **professionalizzante** e contratti di formazione e lavoro*

~~Le Parti nazionali nell'ambito delle iniziative finalizzate ad incentivare l'occupazione con Particolare riferimento ai modelli contrattuali che prevedono momenti di alternanza tra attività lavorativa e formativa si riservano di esaminare il tema dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro ai fini dell'introduzione di una disciplina contrattuale nel settore del Credito in relazione all'evoluzione legislativa della relativa normativa, in una complessiva valutazione circa l'ambito di applicabilità e le connesse agevolazioni. A tal fine le Parti stesse si incontreranno entro 30 giorni dalla emanazione dei relativi provvedimenti legislativi.~~

Premessa

In tema di apprendistato, le Parti intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 30 del c.c.n.l. 7.12.2000, a quanto previsto dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.

1. Inquadramento

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3^a area professionale.

Ai sensi dell'art. 53, primo comma, del D. Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore è inquadrato, per il primo biennio, al secondo livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente e, per il secondo biennio, nel livello retributivo immediatamente inferiore.

In deroga a quanto previsto ai comma che precedono, i lavoratori di cui all'art. 3, terzo comma, primo alinea del presente contratto sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel primo livello retributivo della 2^a area professionale e, per il secondo biennio, al secondo livello retributivo della 2^a area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato.

2. Durata

Il contratto di apprendistato ha una durata di quattro anni.

3. Costituzione

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.



4. Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi.

5. Anzianità

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegue con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

6. Malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a 4 mesi.

RACCOMANDAZIONE

Feder casse invita le Aziende a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 55.

7. Formazione

Nel rispetto della legislazione vigente, in attesa delle leggi regionali in materia, le Parti condividono la seguente regolamentazione concernente la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'Azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'Azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'Azienda interessata, presso altro organismo interno alla categoria del Credito Cooperativo o presso altra struttura di riferimento.

Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità a distanza (e-learning) o in affiancamento sul lavoro (training on the job);

b) per la formazione degli apprendisti le Aziende – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;**
- organizzazione ed economia;**
- disciplina del rapporto di lavoro;**
- sicurezza sul lavoro.**

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;**



- **conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;**
- **conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;**
- **conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;**
- **conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;**
- **conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.**

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'Azienda;

- c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. e) del D. Lgs. n. 276 del 2003 e successive modificazioni è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;**
- d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.**

La presente disciplina è integrata da quanto previsto nell'Allegato H).

8. Documentazione

Al termine del contratto di apprendistato, l'Azienda rilascia ai lavoratori la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

9. Criteri di computo degli apprendisti

Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto in materia di libertà sindacali.

10. Rinvii

Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, dai punti 1-9 che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo XI e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

11.

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, nei confronti del medesimo lavoratore ciascuna Azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento o viceversa.

Disposizione transitoria

La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro il 30 giugno 2007 per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi.

Chiarimento a verbale

In presenza di normativa regionale o provinciale, le Parti a livello locale, con l'assistenza delle Parti nazionali, si incontreranno per dare attuazione a tali disposizioni in raccordo con la presente disciplina.



accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane che sostituisce il contratto collettivo nazionale di lavoro del 7 dicembre 2000.

27 settembre 2005

Pagina 24



Art. 16

L'art. 31 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 31

Contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di fornitura di lavoro temporaneo

Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e contratti di inserimento

~~Ai sensi dell'art. 23 della legge n.56/1987 e dell'art.1 della legge n.196/1997 si individuano le seguenti ipotesi, aggiuntive rispetto a quelle di legge, per le quali le Aziende possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e/o contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:~~

- ~~a) esecuzione di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;~~
- ~~b) incrementi di attività anche derivanti da sopravvenute esigenze del mercato o della clientela, ovvero collegati ad eventi e decisioni provenienti da altri settori, da Enti o da Autorità pubbliche;~~
- ~~c) attività che presentino carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo;~~
- ~~d) sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettativa o distacco, anche presso altre Aziende del Credito Cooperativo;~~
- ~~e) sostituzione di lavoratori che svolgono attività formativa ovvero prestano temporaneamente attività lavorativa al di fuori dell'unità produttiva di appartenenza;~~
- ~~f) esigenze di carattere transitorio di inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico o nell'organizzazione aziendale o derivanti dal lancio di nuovi prodotti o servizi messi a disposizione delle imprese di settore;~~
- ~~g) inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale di cui si voglia sperimentare l'utilità;~~
- ~~h) esigenze derivanti dalla trasformazione, temporanea, di contratti a tempo pieno in contratti a tempo parziale.~~

~~Ai sensi dell'art. 10, 1° comma, della legge n. 53/2000, si conviene che l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione stessa.~~

~~Ulteriori ipotesi di contratti di lavoro a tempo determinato sono individuate dalla contrattazione di secondo livello. Le Federazioni locali devono dare comunicazione alle Parti nazionali delle ulteriori fattispecie di contratti di lavoro a tempo determinato.~~

~~Per le causali di cui sopra il numero dei rapporti non può superare, complessivamente, il 20%, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione, del personale con contratto a tempo indeterminato dipendente dall'Azienda.~~

~~Tali percentuali sono riferite all'organico in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.~~

~~Fermo quanto previsto dall'art. 7, 4° comma, della l. n.196/1997, in occasione dell'incontro annuale, a livello locale, si procede ad un esame congiunto dell'andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.~~

~~Ai sensi dell'art. 4 della l. n. 196/1997, i criteri e le modalità per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei di erogazioni collegate all'andamento economico delle~~



~~Aziende sono definiti nell'ambito della disciplina relativa al premio di risultato così come verrà a realizzarsi nell'ambito della contrattazione di secondo livello.~~

~~Ai sensi dell'art. 7 della medesima legge, i prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto di esercitare i diritti sindacali.~~

~~Chiarimento a verbale~~

~~Le Parti si riservano di armonizzare la disciplina del contratto a termine con le vigenti disposizioni di legge.~~

Ferme restando le disposizioni di legge, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e di inserimento utilizzati dall'Azienda, complessivamente considerato, non può superare il 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione.

In deroga al limite percentuale di cui al comma precedente,

- **nelle Aziende con organico fino a 10 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 2;**
- **nelle Aziende con organico da 11 fino a 25 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 3;**
- **nelle Aziende con organico da 26 fino a 50 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 5.**

Il contratto di inserimento è regolato dall'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Dichiarazione di Federcasse

Federcasse invita le Aziende ad evitare, per quanto possibile, fenomeni di concentrazione di tali tipologie contrattuali.

Art. 17

Dopo l'art. 31 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 sono inseriti i seguenti articoli:

Art. 31 bis Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nell'ipotesi di distacco contemporaneo di oltre 4 dipendenti, l'Azienda informa preventivamente gli Organismi sindacali aziendali o, in mancanza, locali. Tali Organismi, entro 2 giorni dal ricevimento dell'informativa, possono chiedere un incontro per l'esame dei contenuti dell'informativa e formulare proprie considerazioni al riguardo.

Art. 31 ter Rinvio

Le Parti stipulanti si riservano di regolamentare nel contratto nazionale, dopo il 31/12/2005, i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.

Art. 31 quater Commissione paritetica in materia di contratti di lavoro a tempo parziale e di contratti di lavoro a tempo determinato

Le Parti esamineranno entro 60 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo, nell'ambito di una Commissione paritetica, le tematiche del lavoro a tempo parziale e del lavoro a tempo determinato, alla luce delle modifiche legislative intervenute dopo la stipulazione del c.c.n.l. 7.12.2000.

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

Resta applicabile al lavoro a tempo parziale la disciplina prevista dal c.c.n.l. 7.12.2000.



A decorrere dal mese successivo alla stipula del presente contratto e fino al 31/12/2005 trova applicazione quanto previsto dall'art. 31 del c.c.n.l. 7.12.2000 in materia di lavoro a tempo determinato, con esclusione per i contratti già stipulati a tale data.

Art. 18

L'art. 47 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente

Art. 47 Assegno di preposto

Al personale preposto a succursali che opera ad orario intero per tutto il mese compete assegno mensile, nella misura indicata nella tabella A allegata al presente contratto.

Venendo meno l'incarico di preposto a succursali, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

Chiarimento a verbale

Al personale preposto a succursali che non opera ad orario intero e per tutto il mese, l'assegno compete pro quota.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, entro il 30 aprile 2006, procederanno ad una valutazione congiunta del presente articolo al fine di pervenire a soluzioni condivise in ordine alla valorizzazione di tale figura.

Art. 19

L'art. 50 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 50

Sistema incentivante

L'Azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti, la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio di risultato di cui all'art. 48.

L'Azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

Nella determinazione dei premi l'Azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione, prima della loro applicazione, agli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza agli organismi sindacali locali. L'Azienda si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto, in sede locale, nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 15 giorni dall'informativa - l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

L'Azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori interessati.

Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'Azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro, in sede locale, con gli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza con le Organizzazioni sindacali locali, nel corso del quale l'Azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono di effettuare entro il 30 giugno 2006 una verifica dello stato di attuazione della disciplina vigente al fine di definire le eventuali modifiche alla presente norma.

Art. 20

L'art. 52 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 52

Ferie

Nel corso di ogni anno solare il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

Aree professionali.

La durata delle ferie è stabilita come segue:

- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione 25 giorni;
- ~~– per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 1,5 giorni per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di servizio prestato.~~
- **per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 20 giorni;**
da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.

Per i lavoratori inquadrati nella *I^a area professionale ad orario ridotto* la durata delle ferie è la seguente:

- con oltre 15 anni di anzianità 25 giorni;
- ~~– con oltre 5 e fino a 15 anni di anzianità 20 giorni;~~
- ~~– dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione e fino a 5 anni di anzianità: 17 giorni;~~
- **dall'anno successivo a quello di assunzione e fino a 15 anni di anzianità 20 giorni;**
- ~~per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 1 giorno per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.~~
- **per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 20 giorni**
da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.

Quadri direttivi.

A far tempo dal 1° gennaio 2002 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni.

~~I quadri direttivi di 1° e 2° livello assunti direttamente dall'Azienda con tale inquadramento, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 2 giorni di ferie per ciascuno dei mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dello stesso anno, computando come mese intero l'eventuale frazione di mese con un massimo di 20 giorni.~~

~~I quadri direttivi di 3° e 4° livello, invece,~~ Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 1/12 della suddetta misura (26 giorni) per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

Disposizione transitoria

~~Gli attuali funzionari conservano ad personam il periodo annuale di ferie pari a 27 giorni. Tale trattamento viene riconosciuto a tutti coloro che vengono assunti o inquadrati nella categoria dei quadri direttivi entro il 31.12.2001.~~

I quadri direttivi assunti o inquadrati come tali entro il 31.12.2001 conservano ad personam un periodo annuale di ferie pari a 27 giorni.

* * *

Ai lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

Il criterio di computo dei periodi di ferie indicati nei commi 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 dal lunedì al venerdì, anche per quanto riguarda i periodi di ferie del personale il cui orario di lavoro settimanale sia distribuito su sei giorni anziché su cinque (escludendosi, peraltro, il rientro in servizio col sabato al termine di periodi 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.

* * *

I turni delle ferie devono essere fissati tempestivamente dall'Azienda, comunicati al personale e rispettati: solo in casi eccezionali possono essere variati per intesa tra Azienda e lavoratore, salva la disposizione di cui al successivo comma 7 in tema di rimborso per spostamenti di turno.

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

I turni di ferie vanno stabiliti in modo da consentire, al personale che lavora ad orario intero, l'assenza dal lavoro per almeno tre settimane consecutive tra il 1° marzo ed il 30 novembre, salva la possibilità di accordo diverso tra le Parti.

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

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



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

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

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

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia usufruito in tutto o in parte delle ferie relative all'anno solare in corso, maturate (per i casi non ordinati dai primi tre comma 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 il lavoratore abbia invece usufruito delle ferie relative all'anno solare in corso 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.

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 comma 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 il dipendente deve immediatamente denunciare all'Azienda, non sono computati nella durata delle ferie.

Art. 21

L'art. 54 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 54

Assenze - Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita Congedo matrimoniale

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

L'assenza per brevi permessi retribuiti che l'Azienda concede per giustificati motivi personali o familiari non è computabile nelle ferie annuali.

Per gravi motivi personali o familiari del lavoratore, 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 permessi e i congedi anzidetti vanno concessi con criteri uniformi nell'ambito aziendale; ad esempio, vanno concessi permessi retribuiti per nascita di figli, decesso di familiari stretti, comprovate visite specialistiche (cui il lavoratore stesso debba sottoporsi).

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi. 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 5 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 5 anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

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

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

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

Art. 22

L'art. 55 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 55 Malattie e infortuni

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

- a) mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- b) mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- c) mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;
- d) 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;
- e) mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi suindicati sono aumentati del 50 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattia di carattere oncologico, e nel caso di malattia cardiovascolare e nel caso di **sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids)**, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

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 comma 7 - verificatesi nei sei mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825.

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

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia se la malattia sia iniziata prima di tale data.

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 dal penultimo comma dell'art. 52.

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

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati nei precedenti comma 1 e 2, il lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 6 mesi.



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

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui il lavoratore abbia maturato i requisiti anzidetti.

Al tossicodipendente, in effettiva cura riabilitativa, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, una aspettativa non retribuita per la durata massima di 24 mesi, frazionabile in più periodi nel corso di 36 mesi.

I periodi trascorsi in aspettativa non comportano decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

Art. 23

L'art. 60 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 60 *Missioni*

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

Al personale inviato in missione compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, in prima classe; in caso di viaggio aereo, autorizzato dall'Azienda, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica; se il lavoratore 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 lavoratore 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 personale 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 e relativa integrazione, 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 e relativa integrazione. L'Azienda può autorizzare il superamento della diaria e della relativa integrazione nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

Oltre il predetto limite temporale compete una diaria e relativa integrazione per ogni giorno di viaggio o di permanenza fuori sede, nelle misure fissate nella tabella (all. A) allegata al presente contratto.

Nei confronti del personale che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese, il trattamento di diaria e relativa integrazione 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 di diaria e relativa integrazione, il lavoratore e l'Azienda possono convenire di adottare, in via peraltro continuativa, regime di rimborso a più di lista delle spese di vitto e pernottamento fuori sede oppure delle sole spese di pernottamento fuori sede.

Regime intermedio, tra diarie e relative integrazioni e rimborso a più 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 quadri direttivi spettano, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso spese a piè di lista, anche una diaria e relativa integrazione pari alla metà di quelle previste 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.

Per i corsi residenziali, con spese di vitto ed eventuale pernottamento a carico dell'Azienda, qualora nella organizzazione dei corsi medesimi sia previsto il pernottamento, ai partecipanti va corrisposta una indennità giornaliera di euro 7,75.

Chiarimento a verbale

Le Parti chiariscono che non si configura la fattispecie del “corto raggio” nell'ipotesi in cui il lavoratore in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla abituale dimora del lavoratore stesso.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti condividono la necessità di procedere entro il 31 gennaio 2006 ad una verifica del vigente accordo in materia di rimborsi chilometrici.

Art. 24

L'art. 61 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 61 *Trasferimenti*

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

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

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

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

Il trasferimento del lavoratore, ad eccezione di quelli inquadrati nel 3° e 4° livello dei quadri direttivi, che abbia compiuto i 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio non può essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso. Questa disposizione non si applica nei casi di trasferimento **di quadri direttivi di 1° e 2° livello** ad unità produttiva, **situata in comune diverso**, che disti meno di ~~30~~ **50** chilometri dalla precedente sede di lavoro, e di trasferimento di personale preposto o da preporre a succursali.

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

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

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

1) se il lavoratore 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. 60;
- 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 e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 5 giorni.

2) se il lavoratore 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. 60 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 e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 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 e relative integrazioni - nella misura del 60 per cento delle predette - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

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

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

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

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

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto, a sensi delle lettere a), b), e) e f) dell'art. 74, mentre il lavoratore è addetto a Dipendenza esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'Azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito da questo articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento o nella località in cui ebbe luogo l'assunzione.

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

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

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, ~~il prestatore di lavoro, inquadrato nel 3° e 4° livello dei i quadri direttivi, ha~~ **hanno** diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

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

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

Dichiarazione delle Parti

Le Parti stipulanti, considerato che il “contributo alloggio” di cui al presente articolo ha lo scopo di favorire la mobilità del personale 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. 25

Prima dell'art. 63 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è inserito quanto segue:

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'implementazione presso le Aziende di credito cooperativo del nuovo sistema di classificazione professionale previsto dal c.c.n.l. 7.12.2000 – che ha sostituito il precedente sistema di classificazione – ha comportato una concentrazione dell'attenzione su tale modifica strutturale con il positivo risultato di avere determinato il cambiamento di detto sistema di classificazione in tempi brevi.

In relazione al sistema di inquadramento previsto dal c.c.n.l. 7.12.2000, le Parti ritengono necessario il completamento della disciplina di tale sistema, con particolare riferimento agli istituti dello sviluppo professionale e di carriera, dei criteri di valutazione professionale e della valutazione del lavoratore, con l'obiettivo di misurare e valorizzare la qualità del capitale umano.

Le Parti ritengono che tali istituti costituiscano, nelle strategie di gestione delle risorse umane, una prospettiva di moderno contemperamento delle esigenze delle Aziende e di sviluppo professionale dei lavoratori.

Le Parti convengono di procedere entro il 30.4.2006 ad una verifica finalizzata all'aggiornamento dei profili professionali già individuati nel c.c.n.l. 7.12.2000. Tale verifica sarà realizzata con riferimento sia alla contrattazione integrativa intervenuta, sia alle nuove professionalità e, comunque, in coerenza con quanto stabilito dal c.c.n.l.

Entro la stessa data e, comunque, non oltre il 30.6.2006, le Parti porteranno a termine una verifica, da avviarsi prontamente, delle motivazioni, anche riferite alle specificità proprie dell'assetto organizzativo delle Aziende del credito cooperativo, che non hanno consentito la piena attuazione della disciplina dello sviluppo professionale e di carriera, dei criteri di valutazione professionale e del lavoratore di cui al c.c.n.l. 7.12.2000, anche concordando modifiche alle precedenti disposizioni, fermo restando il perseguimento degli obiettivi cui detta disciplina è finalizzata.

Art. 26

L'art. 63 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 63

Formazione

La formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Pertanto, le Aziende e/o le Federazioni locali promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2001, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

La formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

A ciascun lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'Azienda, su richiesta dei lavoratori, eventuali Particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

Dall'anno 2001, a ciascun lavoratore assunto successivamente alla data di stipula del presente accordo è destinato uno specifico pacchetto formativo di 5 ore retribuite.

La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti a livello locale.

Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora siano apportate sostanziali modifiche in materia.

Nell'ambito del medesimo incontro sono definite le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.



Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

All'attuazione di quanto previsto dalla presente norma può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere sia territoriale che aziendale, secondo le necessità collegate a ragioni di carattere tecnico ed organizzativo.

Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, sono organizzati - utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal primo comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.

Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.

L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

Nei corsi di formazione per nuovi assunti, vanno riservate due ore a dirigenti delle Organizzazioni sindacali più rappresentative (o loro raggruppamenti) per trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori che sono 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.

A livello locale le parti si incontreranno al fine di valutare la possibilità di realizzazione di progetti di formazione ai sensi della vigente normativa ~~CEE~~ UE che consentano di accedere ai relativi finanziamenti.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 22, nei casi di riorganizzazioni, ristrutturazioni, concentrazioni e scorpori, nonché di innovazioni normative, organizzative e tecnologiche che possono riguardare anche l'offerta di prodotti e servizi e che determinino la necessità di adottare un progetto inerente le modalità specifiche di utilizzo dei pacchetti formativi di cui al secondo comma del presente articolo, l'Azienda informa, anche per il tramite della Federazione locale, le Organizzazioni sindacali locali in merito al suddetto progetto.

Il progetto può prevedere diverse modalità, anche temporali, di erogazione della formazione, articolando la fruizione di tale formazione su periodi pluriennali (massimo 3 anni), tenendo conto anche dei diversi fabbisogni formativi correlati alle professionalità individuate nel progetto stesso.

Le Organizzazioni sindacali locali possono chiedere, entro 5 giorni dalla informativa corredata dal relativo progetto, l'attivazione di una procedura di confronto, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento dell'informativa, finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni sopra richiamate ed alla ricerca di soluzioni condivise. L'Azienda non può dare attuazione al progetto finché la procedura non si è esaurita.

Dichiarazione delle Parti



Le Parti ritengono necessario che le Aziende conformino i propri comportamenti ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le ore di formazione previste dalla contrattazione di secondo livello concorrono al raggiungimento del quantitativo di formazione stabilito nel presente articolo.

Art. 27

L'art. 68 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 68

Lavoratori studenti

In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300, i lavoratori studenti di cui al primo comma del citato articolo hanno diritto di ottenere a richiesta:

- spostamenti di orario, rispetto a quello normale di entrata e di uscita, nei limiti previsti dal presente contratto;
- di essere assegnati, se adibiti ai turni continuativi di lavoro, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti, oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame, anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, ai lavoratori iscritti ad un corso di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") spetta - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studio approvato dalla facoltà - un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

Ai lavoratori studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di 1° e di 2° grado presso scuole statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico - ovvero che sostengono l'esame di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") - spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare con almeno cinque giorni di anticipo.

Ai lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di 1° e 2° grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti ad un corso di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") - spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni - più due - di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

E inoltre in facoltà dei lavoratori di cui al precedente comma di ottenere - una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo grado, scuola di istruzione secondaria di secondo grado, università) e, quindi, al massimo per tre volte - un permesso straordinario non retribuito sino a 30 giorni di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative richieste vanno presentate dagli interessati con almeno trenta giorni di anticipo.

I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quarto e quinto comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori appartenenti alla stessa unità produttiva l'Azienda è tenuta ad accoglierle



entro un limite di contemporanee assenze - per motivi di studio - pari al 5% del numero di lavoratori della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza ai lavoratori studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

Al lavoratore ~~delle aree professionali e del 1° e 2° livello dei quadri direttivi~~ che mentre è in servizio consegue un diploma di scuola media superiore o una laurea va corrisposto, per una sola volta, rispettivamente, un premio di euro ~~141,46~~ **150,00** per il diploma e di euro ~~239,64~~ **250,00** per la laurea.

~~Al lavoratore del 3° e 4° livello dei quadri direttivi non laureato che consegua, mentre è in servizio, una laurea va corrisposto, per una sola volta, un premio nella misura di euro 239,64.~~

I lavoratori sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Art. 28

L'art. 70 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 70

Misure di sicurezza

Le Parti stipulanti del presente contratto si impegnano a coordinare, occorrendo, a livello nazionale, condizioni e programmi di sicurezza del lavoro sulla base anche delle indicazioni fornite dall'Osservatorio nazionale.

In caso di risoluzione del rapporto per morte od invalidità perdurante del dipendente 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 del dipendente anzidetto.

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

Dichiarazioni a verbale

In materia di salute e sicurezza, ex D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni, dispone l'accordo del 18.12.1996, allegato G al presente contratto.

In ordine ai meccanismi introdotti dalla legge 5 luglio 1991 n. 197, le Aziende interessate comunicheranno annualmente le misure tecnico/organizzative adottate - compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e gli interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato.

Le informazioni fornite potranno formare oggetto di proposta ed esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in mancanza, con il personale.

Le Parti si danno atto che le Aziende considereranno il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche.



Art. 29

L'art. 84 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 84

Preavviso di licenziamento

In caso di licenziamento per invalidità perdurante, a norma dell'art. 75 spetta indennità sostitutiva del preavviso nelle seguenti misure:

ai quadri direttivi di 3° e 4° livello

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

ai quadri direttivi di 1° e 2° livello e ai lavoratori della 2^a e 3^a area professionale

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 4
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 5
- se hanno oltre 10 e fino a 16 anni di effettivo servizio mesi 7
- se hanno oltre 16 anni di effettivo servizio mesi 8

ai lavoratori della 1^a area professionale

1/4 di mese per ogni anno compiuto di effettivo servizio, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 4 mesi.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, a norma dell'art. 76 spetta preavviso o indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

ai quadri direttivi di 3° e 4° livello

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

ai quadri direttivi di 1° e 2° livello e ai lavoratori della 2^a e 3^a area professionale

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 4
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 5
- se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio mesi 7

ai lavoratori della 1^a area professionale

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 1,5
- se hanno oltre 5 e fino a 15 anni di effettivo servizio mesi 2,5
- se hanno oltre 15 anni di effettivo servizio mesi 3

In caso di licenziamento per collocamento a riposo, a norma dell'art. 81 (ultimo comma), spetta preavviso od indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

ai quadri direttivi di 3° e 4° livello



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

ai quadri direttivi di 1° e 2° livello e ai lavoratori della 2^ e 3^ area professionale

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 2
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 3
- se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio mesi 4

ai lavoratori della 1^ area professionale

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 1
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 1,5
- se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio mesi 2

Art. 30

L'art. 85 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 85

Preavviso di dimissioni

In caso di dimissioni volontarie, a norma dell'art. 79, all'Azienda è dovuto preavviso o indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

- | | |
|--|-----------|
| - da quadri direttivi di 3° e 4° livello | 2 mesi |
| - da quadri direttivi di 1° e 2° livello e da lavoratori della 2 [^] e 3 [^] area professionale | 1 mese |
| - da lavoratori della 1 [^] area professionale | 15 giorni |

Art. 31

L'art. 98 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 98

Prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nelle aree professionali addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di autogestione individuale da parte dell'interessato che tengano conto delle esigenze operative.

~~Per il 1° e 2° livello le tabelle retributive fissate in sede nazionale sono commisurate — ivi compresa la c.d. forfetizzazione del compenso per lavoro straordinario di cui all'ultimo comma del presente articolo — ad una prestazione corrispondente all'orario normale della categoria degli impiegati, maggiorata di 10 ore mensili medie. Prestazioni eccedenti in misura significativa il predetto limite orario convenzionale, che non sia stato obiettivamente possibile gestire secondo il meccanismo suesposto, verranno rappresentate dall'interessato all'Azienda, la quale — valutatane la congruità — corrisponderà un'apposita erogazione.~~

~~Per il 3° e 4° livello retributivo~~ **L'Azienda valuta la possibilità di corrispondere al lavoratore inquadrato nella categoria dei quadri direttivi un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 65 e 66 del presente contratto. Le Federazioni locali, ovvero le Aziende di cui all'art. 8, comma primo, lettera b) nel corso degli incontri periodici di cui all'art. 17, forniscono un'informativa, complessiva ed a consuntivo, sulle determinazioni in materia assunte dalle Aziende.**

Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio di risultato di cui all'art. 48.

Per la partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario di lavoro osservato nella sede di lavoro, per sé tuttavia retribuita, 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, rispettivamente 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 tal esonero, sarà pagata una quota corrispondente di retribuzione.

Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui alla tabella all. A.

L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, di sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio di sabato

mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di € 18,08 per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

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

Chiarimento a verbale

~~Per i primi due livelli retributivi dei quadri direttivi la quota forfetaria del compenso per lavoro straordinario viene fissata nei seguenti importi annuali:~~

~~— € 1.110,38 per il 1° livello;~~

~~— € 1.162,03 per il 2° livello.~~

Le Parti condividono che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad esempio, quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. Per ricercare, a tal fine, idonee soluzioni, le Aziende esamineranno eventuali proposte degli Organismi sindacali locali o aziendali.

Art. 32

L'art. 104 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 104

Sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale nell'area dei Quadri Direttivi è finalizzato alla individuazione di figure professionali – correlate ai diversi livelli di responsabilità – sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.

Entro il 30/6/2006 vanno definiti per i quadri direttivi di 3° e 4° livello vanno definiti, nei progetti delle Federazioni locali, i ruoli chiave anche da raggruppare in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

Entro il termine indicato al comma precedente detti progetti sono altresì comunicati alle Organizzazioni sindacali locali che possono formulare considerazioni e proposte, avviando, in tal modo, una procedura di confronto della durata massima di 35 giorni, finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono, fermo restando che decorso il termine della procedura stessa i progetti sono operativi ad ogni effetto presso le Aziende.

Le Federazioni locali e le organizzazioni sindacali locali possono chiedere l'intervento delle Parti nazionali per essere assistite nel corso della predetta procedura.

Qualora la Federazione locale non provveda a quanto stabilito al terzo comma, ciascuna delle Parti può richiedere l'attivazione di un confronto a livello nazionale finalizzato a dare attuazione alla citata disposizione contrattuale.

~~In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi.~~

Al quadro direttivo che abbia percepito l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi – da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente accordo – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico, un importo corrispondente sotto forma di assegno *ad personam* riassorbibile.

Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto in tema di reinserimento dei lavoratori assenti per congedi parentali, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

Art. 33

L'art. 127 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 è sostituito dal seguente:

Art. 127

Banca delle Ore - Lavoro straordinario

L'Azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.

Con decorrenza 1.4.2001 la disciplina relativa alle prestazioni aggiuntive di cui al precedente comma è la seguente.

FLESSIBILITÀ. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore, rappresentano uno strumento di flessibilità e quindi non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore. Tale meccanismo opera - d'intesa fra l'Azienda ed il lavoratore - anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato. Le 23 ore annuali rivenienti dalla riduzione di orario di lavoro, di cui all'art. 118, sono comprese nelle prime 50 ore di flessibilità di cui al presente comma.

Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.

LAVORO STRAORDINARIO. Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore.

Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 128.

Il lavoro eventualmente chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale dà diritto a riposo compensativo in altro giorno, oltre che al compenso di cui all'art. 128.

Le Parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

CRITERI DI RECUPERO. Nei primi ~~4~~ **6** mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra Azienda e lavoratore. Trascorso tale termine, il lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'Azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;
- 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre ~~10~~ **24** mesi dal predetto espletamento. **Trascorso tale termine, l'Azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con il lavoratore – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'Azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.**

Nei casi di assenza per:

- malattia o infortunio che perdurino in via continuativa per oltre 3 mesi,
- maternità,
- servizio militare,

che non consentano, nel termine dei ~~40~~ **30** mesi sopra previsto, il recupero delle prestazioni aggiuntive effettuate, al lavoratore va erogato il corrispondente compenso per lavoro straordinario.

Gli accordi locali in atto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dal presente articolo.

Il lavoratore può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

Le Federazioni locali devono comunicare mensilmente alle Organizzazioni sindacali locali il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate per singola BCC, nell'ambito di ogni ufficio, servizio o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori che hanno effettuato dette prestazioni.

Disposizione transitoria

~~Per l'anno 2001, le 23 ore annuali rivenienti dalla riduzione di orario di lavoro prevista all'art. 118 sono ridotte a 17 ore e 15 minuti, in considerazione di quanto stabilito al 2° comma del presente articolo.~~

In via eccezionale, ove il lavoratore ne faccia richiesta ed in riferimento alle ore di flessibilità di cui al presente articolo, l'Azienda può provvedere a liquidare le prestazioni aggiuntive – con esclusione delle 23 ore rivenienti dalla riduzione d'orario - fino alla 50^a ora che non sia possibile recuperare secondo i criteri del presente articolo fino alla data di vigenza del presente contratto, erogando, in sostituzione, corrispondenti quote orarie di retribuzione con la relativa maggiorazione, fatti salvi accordi stipulati in materia, alla data del presente contratto, a livello locale o aziendale. Le Parti condividono altresì che l'applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini ed alle condizioni contrattuali da parte dei lavoratori. Per le ore di prestazioni aggiuntive ancora accantonate a banca delle ore e non recuperate, si darà luogo a livello locale o aziendale ad un confronto finalizzato ad individuare soluzioni condivise.

Art. 34

Le Parti convengono di incontrarsi entro il 31 gennaio 2006 per concordare modalità e tempi per la costituzione di un Fondo nazionale del Credito Cooperativo per progetti di solidarietà allo scopo di finanziare iniziative umanitarie di assistenza sia nell'ambito nazionale che internazionale.

Le Parti riconoscono nella pratica della Responsabilità Sociale d'Impresa una specificità che caratterizza un modo differente di fare Banca, coerente con la natura del Credito Cooperativo, che si fonda su principi di responsabilità etica al servizio della comunità locale. Sulla base della condivisione di tali valori di fondo, le Parti convengono di avviare un confronto di merito finalizzato all'elaborazione di un documento da definire entro il 31 gennaio 2006.



PARTE ECONOMICA

Per il biennio 2004/2005 si applicano le seguenti percentuali di incremento retributivo:

- **1,9% dal 1° gennaio 2004;**
- **2,0% dal 1° febbraio 2005;**
- **0,9% dal 1° luglio 2005;**
- **1,0% dal 1° dicembre 2005.**

Tali incrementi si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabella, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex premio di rendimento.

Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2004, la prima tranche di tali incrementi viene riconosciuta sotto forma di importo “una tantum”. Tale importo:

- **è computato, pro quota, in relazione all’eventuale minor servizio retribuito prestato dall’interessato nel periodo medesimo;**
- **è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;**
- **non è computato ai fini della contribuzione alla previdenza complementare;**
- **viene “tabellizzato” a far tempo dal 1° gennaio 2005.**

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2004 e la data di stipulazione del presente accordo, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo ed al personale cessato dal servizio ai sensi del terzo comma dell’art.62, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 157.

Al presente accordo vengono allegate:

- **sub A), le tabelle retributive nazionali decorrenti dal 1° gennaio 2005;**
- **sub A/1), la quota nazionale dell’importo “una tantum” relativo all’anno 2004.**

Pertanto l’art. 45 del c.c.n.l. 7.12.2000 è sostituito dal seguente:

Art. 45

Tabelle retributive e struttura della retribuzione

Per il primo biennio (~~1998-1999~~ **2002-2003) si confermano le previsioni ~~in atto~~ **di cui all’accordo 29 aprile 2002.****

Per il biennio successivo (~~2000-2001~~ **2004-2005) si applicano le tabelle allegate (all. A).**

Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (all. A).



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.

* * *

La nuova struttura della retribuzione, in vigore dal 1° gennaio 2001, è improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma viene realizzata “a costo zero”, tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti locali e aziendali, prevedendo una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stata ridistribuita una quota del premio annuale di rendimento.

Le quote eccedenti, per effetto di accordi di secondo livello, vengono conservate localmente/aziendalmente nei soli confronti del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2000, previo ricalcolo dell’importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, attribuite ad personam, assumono la denominazione di “assegno ex premio di rendimento” e:

- sono erogate per tredici mensilità di pari importo;
- sono non assorbibili e rivalutabili;
- non sono suscettibili di modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- con il passaggio allo scatto di anzianità superiore, competono nella misura prevista per detto scatto;
- in caso di passaggio a qualifica superiore, competono nella misura prevista per detta qualifica superiore;
- possono essere temporaneamente ridotte in applicazione di quanto previsto al successivo comma;
- ~~restano congelate nella misura in atto per tutta la vigenza del presente contratto.~~

Le Parti individueranno gli indicatori utili a monitorare le situazioni di squilibrio aziendale in relazione alle quali è necessario intervenire sull’“assegno ex premio di rendimento” quale strumento prioritario di intervento sul costo del lavoro.

Sempre nei soli confronti del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2000, sono da erogare ulteriori due elementi retributivi: l’“assegno ex differenza valore scatto” e l’“assegno ex differenza tabelle”.

L’assegno ex differenza valore scatto, da erogare nelle misure fissate nella tabella all. A, non assorbibile e rivalutabile, viene attribuito ad personam in cifra fissa, per tredici mensilità.

L’assegno ex differenza tabelle, da erogare nelle misure fissate nella tabella all. A, viene attribuito ad personam in cifra fissa, per tredici mensilità e:

- non è suscettibile di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;



- non subisce variazioni rispetto alla misura in cifra fissa inizialmente determinata, anche in caso di passaggio ad inquadramento superiore.

Le Parti concordano di incrementare l'attuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro a favore dell'assistenza sanitaria integrativa di cui all'art.72 di euro 88,00 annui per ciascun dipendente, a decorrere dal 1° ottobre 2005, pro quota per il corrente anno.

Con decorrenza 1° gennaio 2006, viene convenuta la corresponsione di un contributo pari allo 0,10% della retribuzione lorda utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, suddiviso in uno 0,05% a carico del datore di lavoro e per l'altro 0,05% a carico del lavoratore.

Le Parti concordano inoltre di incrementare, a favore dei lavoratori assunti successivamente al 31 dicembre 2000 e che non percepiscono l'assegno ex premio di rendimento, l'attuale percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle BCC, nella misura dello 0,50, con decorrenza 1° gennaio 2006.

