

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
INTERREGIONALE PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO CASSE RURALI
ED ARTIGIANE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
DEL LAZIO, UMBRIA, SARDEGNA**

Il giorno 27 Novembre 2009, in Roma presso la Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna si sono riunite le seguenti parti:

La **Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio , Umbria, Sardegna** (in seguito indicata anche come Federazione o FederLUS), rappresentata dal Dott. Mario Guerrini, con il Direttore Generale Dott. Paolo Giuseppe Grignaschi e con l'assistenza dell'Avv. Felice Testa

e

La **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)** rappresentata dai Sigg.ri Violini Alessandro; Di Nucci Corrado; Ribezzi Luigi; Ridolfi Lorenzo; Salciccia Patrizia; Olivieri Alfonso; Mattei Curzio.

La **Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi (FIBA-CISL)** rappresentata dai Sigg.ri Marchiori Paolo; Palombo Angelo; Milita David; Rocchi Imolo; Rosati Marco; Ruggeri Riccardo.

La **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)** rappresentata dai Sigg.ri Silvestri Giovanni; Bergamini Enrico; Alviano Glaviano Paola; Manzione Michele; Petrolini Fabrizio; Fantini Francesco;

La **Uil Credito e Assicurazioni (UILCA)** rappresentata dai Sigg.ri Crielesi Paolo; Galizia Ignazio; Santarelli Fabio.

Il **Sindacato Nazionale dipendenti delle Casse Rurali ed Artigiane/Banche di Credito Cooperativo - (SINCRA-UGL Credito)** rappresentato dai Sigg.ri Pernisco Gianluca; Fornari Antonio; Bracciotti Stefano; Penna Gaetano.

Visto quanto disposto dagli art. 8 e 29 del CCNL 21.12.2007 per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo, le Parti convengono di sottoscrivere il nuovo Contratto Integrativo Interregionale, secondo le disposizioni di seguito riportate.

ART. 1 - PREMIO DI RISULTATO

In applicazione dell'art. 48 del c.c.n.l. 21.12.2007 nonché dell'accordo nazionale del 23.11.2006 in merito al Premio di Risultato, ai fini della determinazione del Premio stesso per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 da calcolare sui dati dei bilanci 2008, 2009, 2010 e 2011 si conviene quanto segue:

- a) l'indicatore composto su cui calcolare l'andamento aziendale annuale è costituito dagli indici base di seguito riportati con relativi pesi percentuali:
- | | |
|--|-------|
| - montante su numero dipendenti | 20% |
| - risultato lordo di gestione su numero dipendenti | 12,5% |
| - sofferenze su impieghi | 20% |
| - margine di interesse su patrimonio | 12,5% |
| - patrimonio su numero dipendenti | 5% |
| - mezzi propri su raccolta | 5% |
| - costi operativi su margine di intermediazione | 12,5% |
| - r.o.e. | 12,5% |

Il contributo del singolo indice base (pari alla variazione dell'indice per il proprio peso in percentuale) è contenuto all'interno di un intervallo di valori i cui limiti superiore ed inferiore sono pari al valore assoluto, positivo o negativo, del peso stesso (ad esempio, per il primo degli indici base sopra indicati l'intervallo è dato da ± 20)

Per le BCC classificate in fascia 4, i limiti superiore e inferiore dell'intervallo sono rappresentati dal 75% del valore assoluto del peso (nell'esempio di cui al precedente comma limiti sono uguali a $\pm 75\%$ di 20).

Viene allegata al presente contratto, *sub* all. n. 2, specifica legenda di chiarimento sulla determinazione di voci di bilancio utilizzate per la costruzione dell'indicatore composto di cui al presente punto a)

- b) gli ambiti di equivalenza vengono così definiti:
- | | |
|------------|--|
| - fascia 1 | da decremento del 5% a incremento del 20% |
| - fascia 2 | da decremento del 10% a incremento del 10% |
| - fascia 3 | limite pari all'incremento del 5% |
| - fascia 4 | limite pari all'incremento del 10% |

Per le BCC classificate in fascia 1 e 2, il cui indicatore complessivo registri un decremento maggiore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza come sopra definito, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 0,9 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 30 punti al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza;
- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

Per le BCC classificate in fascia 3, ove l'indicatore complessivo registri un decremento maggiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per detta fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 0,9 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 25 punti al di sotto del livello di equivalenza;

- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

Per le BCC classificate in fascia 4, ove l'indicatore complessivo registri un decremento maggiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per detta fascia viene ridotta:

- di un valore pari a 0,9 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla BCC nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 20 punti al di sotto del livello di equivalenza;

- superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.

c) l'inquadramento su cui applicare la scala parametrica prevista nel c.c.n.l. è quello in essere al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione ;

d) per le BCC che siano state oggetto di fusione, il calcolo dell'indicatore composto di cui al punto a) che precede sarà effettuato sommando i dati dei bilanci delle singole BCC che abbiano partecipato alla fusione stessa. Nel caso in cui la sommatoria di cui sopra non fosse possibile per mancanza, in tutto o in parte, dei dati di bilancio (ad esempio, per le BCC in gestione commissariale) il computo del Premio di Risultato avverrà, fatti salvi i casi di cui all'art. 7, comma 1, dell'Accordo nazionale 23.11.2006 ed a condizione che la BCC partner nella fusione corrisponda a sua volta il premio, secondo la metodologia che segue:

- in caso di BCC in Fascia 1, l'importo da erogare sarà pari alla media dei premi erogati dalle BCC aderenti alla Federazione, con il limite del premio erogato dalla BCC partner;
- in caso di BCC in Fascia 2, l'importo da erogare sarà pari al 70% della media dei premi erogati dalle BCC aderenti alla Federazione, con il limite del premio erogato dalla BCC partner;
- in caso di BCC in Fascia 3, l'importo da erogare sarà pari al 40% della media dei premi erogati dalle BCC aderenti alla Federazione, con il limite del premio erogato dalla BCC partner;
- in caso di BCC in Fascia 4, l'importo da erogare sarà pari al 10% della media dei premi erogati dalle BCC aderenti alla Federazione, con il limite del premio erogato dalla BCC partner.

Analoga metodologia sarà adottata per le BCC neo costituite, carenti di dati che consentono la valutazione dell'andamento dell'indicatore complesso.

e) ai dipendenti della FederLUS sarà pagato un Premio di Risultato pari alla media dei premi corrisposti dalle BCC aderenti.

In attuazione del disposto di cui all'art. 5, comma 1, dell'Allegato F al c.c.n.l. 21.12.2007, e per le erogazioni a titolo di Premio di Risultato degli anni 2009, 2010 e 2011, le BCC rientranti, antecedentemente alla stipula del presente Contratto, nei requisiti di cui al medesimo art. 5, comma 1, citato, svolgeranno dette erogazioni con i criteri che seguono:

- anno 2009: il Premio di Risultato sarà calcolato sui dati di bilancio del 2008 e sarà pari all'80% della percentuale minore applicata alla fascia di appartenenza moltiplicato il RLG registrato nell'anno di misurazione
- anno 2010: il Premio di Risultato sarà calcolato sui dati di bilancio del 2008 e sarà pari all'85% della percentuale minore applicata alla fascia di appartenenza moltiplicato il RLG registrato nell'anno di misurazione

- anno 2011: il Premio di Risultato sarà calcolato sui dati di bilancio del 2008 e sarà pari al 90% della percentuale minore applicata alla fascia di appartenenza moltiplicato il RLG registrato nell'anno di misurazione

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alla relativa normativa nazionale.

NORMA TRANSITORIA

Transitoriamente l'erogazione del premio relativo all'anno 2009 avverrà nel mese di Dicembre, secondo il computo riportato nella tabella allegata al presente contratto.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che, su specifica istanza delle OO.SS., si potrà procedere ad un incontro - finalizzato ad esaminare le motivazioni tecniche non hanno permesso l'erogazione di quote di salario variabile con riferimento ai dati di bilancio 2008 - con le Aziende che, in applicazione delle disposizioni del presente contratto integrativo, non erogano il premio di risultato.

ART. 2 – PART-TIME

La Federazione e le Banche di Credito Cooperativo sono tenute, entro 15 giorni dalla richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente CIR a verificare in apposito incontro eventuali richieste di prestazioni di lavoro ad orario ridotto avanzate dai dipendenti e non accolte dalle rispettive Banche di Credito Cooperativo.

Ferma restando la previsione di cui all'art. 2, comma 1, allegato E al c.c.n.l. 21.12.2007, per l'accoglimento delle richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale si terrà conto della seguente regolamentazione i cui destinatari sono i lavoratori (quadri direttivi appartenenti alle aree professionali) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente contratto.

In caso di richieste di trasformazione da tempo pieno a part-time eccedenti i limiti di accoglimento obbligatori, presso ogni Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei lavoratori che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale.

Le richieste dovranno essere presentate entro il 15 gennaio ed il 15 luglio di ogni anno; di conseguenza l'aggiornamento dell'apposita graduatoria dovrà essere fatta entro il mese di gennaio e luglio.

La graduatoria può essere consultata, a richiesta, dalle RSA o dai diretti interessati.

La graduatoria viene stilata in base a punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori, nonché a familiari conviventi e risultanti dallo stato anagrafico, gravemente ammalati
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a 16 anni

- motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 della Legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art. 68 c.c.n.l.)
- motivi personali

Le domande dovranno essere accolte entro i limiti previsti dal vigente c.c.n.l. e secondo l'ordine della graduatoria.

Nei casi di richieste motivate da eccezionalità od urgenza, l'Azienda potrà accogliere la domanda del lavoratore, purché nei limiti della percentuale contrattualmente definita anche al di fuori dei mesi previsti e della graduatoria.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato per la durata massima di due anni, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

In caso di trasformazione del part-time a tempo indeterminato questo non viene più conteggiato tra i part-time in essere. Sono altresì esclusi dal computo dei contratti part-time in essere ai fini della verifica del limite di trasformazione di cui al vigente c.c.n.l. quei contratti part-time di dipendenti affetti da patologie oncologiche, ovvero beneficiari dei permessi ex l. 104/1992 perché portatori di handicap grave o perché assistono familiari che versino in tali condizione fisica, e che siano stati concessi agli stessi per tali causali.

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria di cui sopra viene stilata in base ai punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- | | |
|---|----------|
| ▪ per assistenza a figli o affidati portatori di handicap | punti 15 |
| ▪ per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori, nonché a familiari conviventi e risultanti dallo stato anagrafico, gravemente ammalati | punti 11 |
| ▪ per necessità di accudire a figli di età inferiore a 16 anni secondo l'ordine di punteggio: | |
| figli da 0 a 3 anni | punti 10 |
| figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni | punti 6 |
| figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni | punti 5 |
| figli da 10 anni e 1 giorno a 16 anni | punti 2 |

per il personale con più figli per la determinazione del punteggio avverrà come segue: attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età, in misura intera; attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a ½ per il secondo figlio; ad 1/3 per il terzo figlio, ad ¼ per il quarto figlio e così via.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra.

A parità di punteggio prevarrà chi ha il figlio di età inferiore.

A parità di motivazione e requisiti prevarrà, nell'ordine, l'anzianità di servizio, l'età anagrafica del dipendente e la data di presentazione della domanda.

- | | |
|---|---------|
| ▪ Motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 della Legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art. 68 c.c.n.l.) | punti 3 |
| ▪ Motivi personali | punti 1 |

FABINFORMA	GLI ISCRITTI F.A.B.I. DELLE B.C.C. LAZIO - UMBRIA - SARDEGNA ED ENTI CENTRALI
NOTIZIARIO A CURA DEL COORDINAMENTO INTERREGIONALE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO ED ENTI CENTRALI	www.fabibcc.it

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi è a titolo sperimentale e potrà, annualmente, essere rivisto su richiesta di una delle Parti.

Nei casi di assunzioni a tempo pieno, le Banche di Credito Cooperativo terranno in opportuna considerazione le richieste di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno. A tal fine, i dipendenti interessati formuleranno la loro richiesta per iscritto e tale richiesta sarà conservata nel fascicolo personale.

ART. 3 - FORMAZIONE

Premessa

La formazione assume importanza e valore primari nelle strategie aziendali del movimento di Credito Cooperativo e nelle relative normazioni contrattuali, ed è altresì diritto primario del lavoratore.

La formazione:

- È elemento necessario per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali e per la tutela dell'occupazione;
- Ha un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario, in particolare nella specificità del Credito Cooperativo;
- È elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali.
- È elemento qualificante diretto allo sviluppo professionale delle risorse umane.

Alla Federazione è riconosciuto ruolo primario, di coordinamento e di indirizzo nella progettazione e programmazione della formazione per il personale dipendente dalle sue Associate; tale ruolo è esplicato anche erogando direttamente, tramite propri formatori, la formazione prevista per conto delle stesse Associate.

Ciò premesso, le Aziende, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 63 del c.c.n.l. 21.12.2007, operano come segue:

ciascuna Azienda, a partire dall'anno 2011, potrà sostituire i precedenti piani formativi con uno specifico Piano di Sviluppo delle Competenze finalizzato a realizzare interventi formativi secondo le seguenti caratteristiche:

- 1) rilevazione dei fabbisogni formativi mirata per aree di attività svolte dall'Azienda
- 2) programmazione nel tempo
- 3) rilievo strategico aziendale
- 4) tutti i lavoratori addetti alle diverse aree di attività contemplate dal Piano siano destinatari degli interventi
- 5) individuazione specifica di contenuti utili alle esigenze strategiche dell'Azienda ed al conseguente sviluppo delle competenze delle sue risorse
- 6) certificazione della formazione svolta (consultabile dal lavoratore interessato tramite intranet aziendale e/o di Federazione ove tecnicamente ed organizzativamente possibile)

Nei Piani di Sviluppo delle Competenze sarà data rappresentazione di:

- formazione pregressa;
- metodologie di rilevazione dei fabbisogni;

- percorsi di sviluppo delle competenze con una logica strategica pluriennale, di norma connessa alla durata dei piani strategici aziendali, con un dettaglio sugli obiettivi di breve periodo (anno solare).

Sempre in attuazione delle previsioni di cui all'art. 63 del c.c.n.l. 21.12.2007, è istituita, a partire dall'anno 2011, una formazione specifica per i neo assunti: per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e per i primi due anni dall'assunzione, in sostituzione parziale o totale della formazione di cui ai Piani di Sviluppo delle Competenze, è previsto un percorso formativo di inserimento identitario nella realtà associativa del Credito Cooperativo anche con specifico riguardo a quella del territorio di FederLUS; il percorso, che avrà la durata di 2 anni, prevederà un totale di almeno 8 giornate formative per ogni anno il cui obiettivo è quello di accompagnare le giovani risorse all'interno della nuova organizzazione e renderle consapevolmente partecipi delle specificità della cooperazione di credito. Il percorso avrà comunque attenzione anche alla formazione tecnica di base, nonché a quella divenuta necessaria all'attività creditizia e finanziaria in forza di disposizioni di legge e/o delle Autorità di vigilanza bancaria e/o assicurativa.

La partecipazione dei lavoratori neo assunti al percorso formativo descritto al precedente comma è finalizzata all'ottenimento dell'attestato di "*Giovane Cooperatore di Credito*" rilasciato dall'Azienda.

Per il personale che viene adibito per la prima volta alle mansioni di cassiere viene previsto un periodo di affiancamento, addestramento e formazione di due settimane, riguardante anche le norme antiriciclaggio. Coloro che verranno richiamati ad effettuare il servizio di cassa e avevano già effettuato il periodo di addestramento e formazione sopra previsto, svolgeranno almeno due giorni di aggiornamento tramite affiancamento.

La Federazione si farà parte attiva per indirizzare la partecipazione delle BCC all'analisi delle necessità formative ed alla realizzazione dei Piani di Sviluppo delle Competenze, nonché alla realizzazione dei percorsi formativi per i neo assunti, secondo le caratteristiche di cui ai precedenti commi. Le BCC potranno avvalersi del supporto della Federazione e degli strumenti da questa predisposti assolvendo con ciò l'obbligo di analisi e realizzazione dei Piani e dei percorsi di cui ai precedenti commi.

A partire dall'anno 2011, entro il mese di Febbraio, i Piani ed i percorsi formativi di cui ai precedenti commi saranno illustrati alle OO.SS. firmatarie del presente contratto che potranno formulare loro osservazioni al fine di pervenire a soluzioni condivise, attraverso specifico incontro eventualmente richiesto cui potranno partecipare le R.S.A. costituite in Azienda ai sensi dell'art. 19 l. 300/1970.

I Piani ed i percorsi formativi di cui sopra saranno illustrati dalle Aziende, anche per il tramite della Federazione, ai lavoratori e alle R.S.A. costituite ai sensi dell'art. 19 della l. 300/1970. A seguito di ciò, ciascun dipendente potrà formulare per iscritto le proprie aspettative anche al fine di valutare eventuali integrazioni del piano formativo predisposto. Tale richiesta sarà in ogni caso conservata nel fascicolo personale del dipendente, che deve contenere la certificazione dei corsi effettuati, certificazione che potrà essere svolta a cura della Federazione ove la formazione venga realizzata per il tramite della Federazione stessa. L'anzidetto fascicolo sarà a disposizione del lavoratore qualora ne faccia richiesta.

Le illustrazioni ed eventuali consultazioni di cui ai precedenti due commi devono essere rese, successivamente al mese di Febbraio 2011, ad ogni rinnovo dei Piani e dei percorsi formativi di cui al presente articolo ovvero ad ogni loro rilevante modificazione sostanziale.

Durante lo svolgimento dei corsi tenuti presso la Federazione ovvero presso le BCC associate sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto.

Annualmente la Federazione informerà le OO.SS. firmatarie del presente Contratto circa lo stato di avanzamento della realizzazione dei Piani e dei percorsi di cui al presente articolo con particolare riferimento alla quantità di formazione svolta ed ai contenuti della stessa.

CHIARIMENTO A VERBALE

La formazione svolta ai sensi del presente articolo concorre all'assolvimento degli obblighi formativi di cui all'art. 63 del c.c.n.l. 21.12.2007.

Salvi gli oneri di illustrazione ai lavoratori, da assolversi almeno tramite comunicazione scritta di servizio, tutte le procedure di informazione e consultazione sindacale di cui al presente articolo, che necessitino di apposito incontro, possono essere svolte unitariamente, per il tramite della Federazione, da più Aziende insieme e contemporaneamente.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Per l'anno 2010 restano in vigore le previsioni di cui all'art. 3 del Contratto Integrativo Interregionale del 29.12.2007.

ART. 4 - PROFILI PROFESSIONALI ED INQUADRAMENTI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

A tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, nonché attraverso un'esperienza professionale concreta di lavoro.

Ferme restando le declaratorie di inquadramento ed i profili professionali di cui agli artt. 95, 96, 106, 107, 108, 109 e 110 del medesimo c.c.n.l. e di cui all'Accordo collettivo nazionale del 29.7.2009, sono definiti di seguito ulteriori profili professionali per le Categorie contrattuali dei Quadri direttivi e delle Aree Professionali:

Quadri Direttivi:

- Responsabile della Funzione Marketing e Comunicazione che, rispondendone, sovrintenda e curi la proposizione dei prodotti, delle campagne di comunicazione, e pubblicità, nonché la gestione di iniziative commerciali e l'immagine esterna dell'Azienda, assicurando anche il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Responsabile della Funzione Sviluppo e Finanza che, rispondendone, sovrintenda e curi l'attività di assistenza e consulenza finanziaria e di sviluppo alla clientela assicurando anche il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Responsabile della Funzione o Ufficio Estero-Merci il cui incarico comprenda anche operazioni relative all'apertura di crediti documentari assicurando anche il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Responsabile della Segreteria Fidi che, rispondendone, sovrintenda e curi la raccolta e l'istruttoria delle domande di fido e di credito in generale e che al termine della raccolta dei dati istruttori predisponga e formuli pareri scritti circa le domande stesse rispondendo del perfezionamento delle pratiche e delle relative garanzie, curandone

altresì la tenuta in apposito libro, il controllo e l'aggiornamento, nonché controlli le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie e che rilevi organicamente le posizioni a rischio utilizzando strumenti avanzati di classificazione della clientela (ad es.: CRC), assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate.

- Responsabile della Funzione Contabilità che rispondendone, sovrintenda e curi il sistema delle scritture e delle risultanze contabili e che predisponga organicamente gli elementi del bilancio preventivo e di quello consuntivo ai fini civili e fiscali controllando l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato provvedendo agli adempimenti fiscali e alle segnalazioni di Vigilanza e assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- **Responsabile di sala con almeno sei addetti la cui autonomia comporti anche poteri di scopertura e di negoziazione per cassa degli assegni.**
- Responsabile della Funzione o Ufficio Titoli che, rispondendone, sovrintenda e curi analisi compiute e correlate degli aggregati finanziari aziendali e del mercato mobiliare.
- Responsabile della Tesoreria Enti che, rispondendone, in particolare effettui l'esame di merito sulle partite sospese relative ai servizi gestiti, in specie modo per quanto attiene la legittimità e la pertinenza delle somme reclamate dagli Enti, curando le iniziative più idonee per la sistemazione delle stesse.
- Responsabile della Funzione Risk Control e delle attività di Compliance, laddove le attività di detta funzione siano esternalizzate solo parzialmente, che, rispondendone, sovrintenda e curi l'organizzazione e il funzionamento della struttura di misurazione e controllo integrato del complesso dei rischi aziendali e delle singole fattispecie di rischio sovrintendendo e rispondendo, altresì, della corretta applicazione, da parte delle strutture funzionali dell'Azienda, delle normative cui la stessa è tenuta per la specifica attività d'impresa svolta (ad es.: normative sulla trasparenza bancaria, antiriciclaggio, antiusura, disposizioni CoNSoB);
- Responsabile della Funzione Organizzazione che, rispondendone, sovrintenda e curi organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'Azienda, in termini attuali e di sviluppo strategico assicurando altresì l'impiego e la formazione del personale nonché il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
- Responsabile della Funzione Legale e Contenzioso che, rispondendone, sovrintende e curi le attività di consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali in via diretta per la fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni per la fase giudiziaria assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;

Con riferimento all'inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi, 1° livello retributivo, del personale riconducibile ai profili professionali di cui ai commi che precedono, si precisa che l'autonomia decisionale di cui all'art. 96 del c.c.n.l. 27.9.2005 ricorre laddove detto personale operi in via continuativa ed autonoma nell'ambito delle sole direttive generali impartite dal personale funzionalmente e gerarchicamente sovraordinato e/o nell'ambito delle specifiche deleghe conferite dal Consiglio d'Amministrazione.

FABINFORMA	GLI ISCRITTI F.A.B.I. DELLE B.C.C. LAZIO - UMBRIA - SARDEGNA ED ENTI CENTRALI
NOTIZIARIO A CURA DEL COORDINAMENTO INTERREGIONALE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO ED ENTI CENTRALI	www.fabibcc.it

2° Livello Retributivo:

- Addetto alla gestione patrimoniale interna che svolga in via continuativa e prevalente le attività di analisi e controllo degli strumenti finanziari connessi allo sviluppo del patrimonio dell'Azienda.
- Addetto Fidi che, in via continuativa e prevalente, provvede a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela ed alla stesura del relativo commento nel rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate, utilizzando strumenti avanzati di classificazione della clientela (ad es.: CRC);
- Addetto alla Funzione contabilità che curi la predisposizione organica degli elementi del bilancio preventivo e di quello consuntivo ai fini civili e fiscali controllando l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato provvedendo agli adempimenti fiscali e alle segnalazioni di Vigilanza e assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate
- Addetto alla tesoreria enti che curi l'istruttoria e gli adempimenti finalizzati a consentire l'esame di merito sulle partite sospese relative ai servizi gestiti, in specie modo per quanto attiene la legittimità e la pertinenza delle somme reclamate dagli Enti
- Addetto alla Funzione Risk Control e Compliance che, in via continuativa e prevalente, nell'ambito del sistema dei controlli interni, verifica il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e controlla la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati.

3° Livello Retributivo:

- Responsabile dell'Ufficio Soci che, rispondendone, curi la promozione delle iniziative e delle relative attività dell'Azienda, con esclusione di quelle connesse alla gestione delle condizioni credito e finanziarie, destinate alla compagine sociale anche predisponendo strumenti e attività organiche volte allo sviluppo della medesima compagine e che curi la tenuta e l'aggiornamento del Libro Soci.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

In via transitoria le parti convengono di rinviare a successivi specifici momenti di negoziazione, da realizzarsi entro il 31.3.2010, la definizione dei profili professionali nonché dei c.d. "ruoli chiave" di cui ai demandi contenuti rispettivamente al quinto ed al sesto alinea del primo comma dell' art. 29 del c.c.n.l. 21.12.2007.

Ad esito del negoziato di cui al precedente comma della presente disposizione transitoria quanto convenuto integrerà i contenuti del presente Contratto.

ART. 4 bis - SOSTITUZIONI

In caso di assegnazione temporanea a mansioni superiori compete la retribuzione propria dell'inquadramento dovuto corrispondente, secondo quanto previsto dall'art 97, ferma restando al piena fungibilità ivi prevista, e dall'art. 111 del c.c.n.l. 21.12.2007; a tal fine l'unità minima di tempo da considerare per il diritto alle relative differenze retributive è quella giornaliera.

ART. 4 *ter* - VICE PREPOSTO di FILIALE

Le Aziende, compatibilmente con le esigenze organizzative, ove abbiano nominato il vice preposto di filiale possono attribuire allo stesso specifici incarichi funzionali prevedendo anche una specifica erogazione indennitaria, legata alla funzione attribuita, ed in misura percentuale all'indennità di preposto di cui al c.c.n.l. 21.12.2007

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

In via transitoria le parti convengono di rinviare a successivi specifici momenti di negoziazione, da realizzarsi entro il 31.3.2010, la definizione di una misura della erogazione indennitaria di cui al sopraesposto art. 4 *ter*.

ART. 5 - TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

A. *Miglioramento delle condizioni di lavoro*

Le parti si danno atto delle innovazioni introdotte dal Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, di cui le stesse condividono lo spirito partecipativo e l'opportunità di diffusione e di sviluppo dei relativi contenuti e convengono altresì l'opportunità ed utilità del più ampio ricorso alla medicina preventiva per garantire la migliore tutela della salute dei lavoratori all'interno degli ambienti di lavoro.

Inoltre, con riferimento all'art. 17 del c.c.n.l. 21.12.2007, le parti convengono che le comunicazioni al personale delle aziende, o alle strutture sindacali ove esistenti, delle innovazioni tecnologiche o delle ristrutturazioni ambientali che l'azienda intende porre in essere e che sono suscettibili di modificare l'ambiente di lavoro, avvengono in via preventiva al fine di consentire eventuali suggerimenti utili, per la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni di lavoro in argomento, scaturenti anche dai sopralluoghi tecnici effettuati a norma della vigente normativa.

Eventuali casi particolari di condizioni di lavoro ritenute inadeguate o di attività comportanti carichi di lavoro e stress particolarmente elevati saranno esaminati e discussi in specifici incontri con le RSA ove esistenti e con le OO.SS. in sede di Federazione.

B. *Video Terminali*

Per le prestazioni del personale addetto ai video terminali si fa riferimento alle norme specifiche di legge ed in particolare alle previsioni del Testo Unico di cui al primo comma.

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni espletate al videoterminale, attestata da apposita dichiarazione medica del lavoratore, oltre che da eventuale accertamento da parte dell'azienda a norma dell'art. 5 della legge n. 300/1970 oppure a norma dell'art. 10 della legge n. 68/1999, l'azienda provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

Il personale femminile in stato di gravidanza viene esentato, a richiesta, dall'adibizione ai video terminali in via continuativa.

FABINFORMA	GLI ISCRITTI F.A.B.I. DELLE B.C.C. LAZIO - UMBRIA - SARDEGNA ED ENTI CENTRALI
NOTIZIARIO A CURA DEL COORDINAMENTO INTERREGIONALE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO ED ENTI CENTRALI	www.fabibcc.it

Qualora, a seguito di visita sanitaria del lavoratore, le strutture sanitarie abilitate prescrivano appositi strumenti per il lavoro ai videoterminali e la prescrizione risulti confermata da eventuale accertamento dell'azienda, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico dell'azienda.

C. *Periodo di comporta*

La Federazione dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi dei dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia.

Le Aziende, su richiesta del lavoratore, si obbligano alla segnalazione allo stesso della futura scadenza del periodo di comporta. Detta segnalazione dovrà comunque intervenire entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta.

D. *Medicina Preventiva*

Le parti concordano sulla rilevanza dei controlli sanitari periodici di medicina preventiva e sull'importanza di individuare idonee soluzioni in materia, nell'ambito delle Istituzioni di Categoria preposte all'assistenza sanitaria integrativa.

A tal fine le parti costituiscono apposita Commissione paritetica, per una propedeutica verifica congiunta presso la Cassa Mutua Nazionale per ricercare soluzioni che, con riferimento ai lavoratori di età superiore ai 40 anni, consentano utili prestazioni diagnostiche (check-up) integrative di quelle già rese dalla Cassa Mutua Nazionale in favore di detti lavoratori, nell'ambito di una sostenibile compatibilità dei costi complessivi. I lavori della Commissione paritetica si concluderanno in tempo utile a rendere effettivo il servizio entro e non oltre il 31.3.2010.

A tal fine le parti individuano convenzionalmente l'importo di € 200,00 quale misura massima del contributo aziendale da destinare al finanziamento delle prestazioni integrative di cui al precedente comma.

ART. 6 - SICUREZZA DEL LAVORO

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure efficaci per combattere l'attività criminale nei confronti di luoghi di lavoro di aziende di credito, al fine di garantire la sicurezza delle persone.

A tal fine le parti convengono che fra le misure e gli strumenti di sicurezza sono da prediligere quelli volti alla prevenzione del c.d. "rischio rapina"

Procedure per la sicurezza dei luoghi di lavoro

Le R.S.A. o in mancanza le OO.SS. locali, in occasioni di eventi criminosi, dovranno essere tempestivamente informate dell'avvenuta rapina.

FABINFORMA	GLI ISCRITTI F.A.B.I. DELLE B.C.C. LAZIO - UMBRIA - SARDEGNA ED ENTI CENTRALI
NOTIZIARIO A CURA DEL COORDINAMENTO INTERREGIONALE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO ED ENTI CENTRALI	www.fabibcc.it

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

Annualmente la Federazione invierà alle OO.SS. stipulanti i dati statistici consuntivi relativi agli eventi criminosi subiti dalle strutture delle BCC nel corso dell'anno precedente.

Le BCC sono impegnate a consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e le RSA, ove costituite, o, in assenza, il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza volte a variare quelle in atto.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla Commissione Sindacale Interregionale che, comunque per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

Le BCC si impegnano a rimuovere, ove esistenti, sistemi di allarme acustico che possono essere uditi nel salone del pubblico.

Nel caso di ristrutturazione o costruzione di nuovi sedi o dipendenze, le misure di sicurezza dovranno essere installate prima dell'apertura operativa.

Le BCC sono impegnate a comunicare alla Federazione le misure che, in materia di sicurezza del lavoro, vorranno adottare, seppure in via sperimentale.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI :

Le parti raccomandano che salvo casi eccezionali le BCC si adoperino affinché presso le filiali siano presenti almeno due dipendenti.

Le BCC dovranno prestare particolare attenzione nelle operazioni di apertura e chiusura dell'accesso alla Filiale; a queste operazioni, salvo casi eccezionali, non dovrà, di norma, essere adibito il personale di cassa.

Provvidenze per i lavoratori

In caso di rapina che avvenga all'interno dei locali la BCC terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato per l'intera giornata.

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le BCC assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In ogni caso le BCC terranno a proprio carico l'onere relativo alle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito da evento criminoso.

La BCC conserverà ai suddetti lavoratori il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del c.c.n.l. 21.12.2007 (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso c.c.n.l.).

Su richiesta del lavoratore direttamente colpito dall'evento criminoso, la BCC esaminerà con particolare considerazione, compatibilmente alle esigenze aziendali, l'assegnazione temporanea o definitiva ad altre mansioni.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso vanno compresi nelle previsioni dell'art. 54 del c.c.n.l. del 27.9.2005 di categoria.

I capitali da assicurare per i rischi derivanti da eventi criminosi, accaduti in servizio o per causa dello stesso, restano definiti come segue:

- in caso di morte € 90.000,00 dal 1.1.2009
- in caso di invalidità permanente € 120.000,00 dal 1.1.2009

Copia della polizza verrà inviata per conoscenza alle strutture sindacali stipulanti del presente C.I.R.

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

Servizio trasporto valori

Le Parti convengono sull'opportunità che il trasporto valori venga effettuato facendo ricorso a ditte specializzate, fornite di automezzi appositamente attrezzati.

Laddove ciò non fosse possibile, per obiettive difficoltà pratiche, le BCC dovranno comunque coprire i valori trasportati con massimali assicurativi portando riservatamente a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le connesse norme da applicare per il trasporto valori.

Tali situazioni comunque verranno segnalate dalle BCC alla Federazione la quale provvederà dalle opportune e tempestive informazioni alle OO.SS. firmatarie del presente CIR.

E' comunque da escludere in via di principio l'utilizzo occasionale del personale dipendente delle BCC per il trasporto valori.

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza ed a svolgere, ogni anno, una riunione (durante l'orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Dichiarazione a verbale

Nell'ambito della tutela della sicurezza la Federazione impegna le BCC a rispettare scrupolosamente gli orari degli sportelli.

ART. 7 - INCONTRI PERIODICI

Gli incontri periodici di cui all'art. 17 del c.c.n.l. 21.12.2007, saranno tenuti annualmente con le OO.SS. stipulanti il presente contratto, con particolare riguardo alle seguenti materie:

- appalti di servizi;
- fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro, anche con riferimento alle sostituzioni;
- assunzioni del personale;

- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- contratti di apprendistato professionalizzante
- contratti di inserimento/reinserimento professionale;
- 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 organizzazioni delle imprese, 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 del c.c.n.l. 21.12.2007

Per favorire l'esame dei problemi connessi all'organico, la Federazione consegnerà alle OO.SS. Regionali entro 30 giorni dalla richiesta, il prospetto riepilogativo della situazione attuale dell'organigramma dei servizi esistenti presso la singola Banca di Credito Cooperativo.

Le BCC in merito alle materie ed ai problemi che dovessero essere sollevati dalle OO.SS. nel corso degli incontri, forniranno risposte, evidenziando tempi e modalità delle decisioni eventualmente assunte.

In occasione di modifiche delle strutture organizzative le BCC forniranno un'informativa alle RSA.

Preliminarmente, le BCC forniranno un documento riguardante l'oggetto dell'incontro.

Le informazioni di cui al presente articolo potranno essere inviate alle OO.SS. stipulanti, in formato elettronico.

NOTA A VERBALE

Sulle materie oggetto di incontro periodico (appalti di servizi, misure di sicurezza, innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni) l'azienda, prima di passare a fasi operative, si impegna a informare le rappresentanze aziendali o in mancanza le OO.SS. territoriali, stipulanti il presente contratto.

Le parti, di volta in volta, possono decidere che tutte le procedure di informazione e consultazione sindacale di cui al presente articolo, che necessitino di apposito incontro, possono essere svolte unitariamente, per il tramite della Federazione, da più Aziende insieme e contemporaneamente.

ART. 8 - RELAZIONI SINDACALI

Le BCC attraverso la Federazione comunicano annualmente alle Organizzazioni stipulanti il presente accordo:

- entro il mese di febbraio : gli elenchi dei nuovi dipendenti, con suddivisione per azienda e tra personale maschile e specificazione dei relativi inquadramenti; le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i trasferimenti avvenuti, i rapporti di lavoro cessati, i contratti di apprendistato professionalizzante, i tirocini formativi e di orientamento.
- entro il mese di aprile: gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per categoria, qualifiche e gradi con indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali).

La Federazione fornirà alle Organizzazioni Sindacali, con cadenza trimestrale e suddivisione per azienda, i dati mensili relativi al lavoro straordinario numero dei dipendenti interessati.

La Federazione si impegna ad inviare alle OO.SS. stipulanti informative preventive sui bandi di concorso nelle varie Banche di Credito Cooperativo, sui criteri di preselezione (ove attuati), sui programmi di esame e sulle loro eventuali variazioni.

Le informazioni di cui al presente articolo potranno essere inviate alle OO.SS. stipulanti, in formato elettronico.

ART. 9 - TURNI DI FERIE

Con riferimento all'art. 52 del c.c.n.l. 21.12.2007, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per i turni delle ferie, entro il mese di febbraio di ciascun anno.

Nel fissare i turni delle ferie, l'Azienda deve, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, tenere 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.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni, comunicandoli per iscritto al personale, entro il successivo mese di marzo, salva, tuttavia, la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, di cui allo stesso art. 52 del c.c.n.l. 21.12.2007.

ART. 10 - BANCA DELLE ORE

Ferma restando la disciplina collettiva nazionale vigente in materia di banca delle ore, si concorda che il recupero delle prestazioni aggiuntive e dell'eventuale riduzione orario (prime 23 ore annue) possa essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora.

Il recupero delle prestazioni aggiuntive, di intesa fra l'Azienda e il lavoratore, può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile nel limite di cui al comma precedente, anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera e anche prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato.

Le prime 23 ore annue rivenienti dalla riduzione di orario potranno essere utilizzate, d'intesa fra Azienda e lavoratore, a copertura di eventuali ritardi occasionali.

FABINFORMA	GLI ISCRITTI F.A.B.I. DELLE B.C.C. LAZIO - UMBRIA - SARDEGNA ED ENTI CENTRALI
NOTIZIARIO A CURA DEL COORDINAMENTO INTERREGIONALE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO ED ENTI CENTRALI	www.fabibcc.it

Ove tecnicamente possibile in funzione delle procedure informatiche adottate le BCC provvederanno a segnalare, direttamente in busta paga, il saldo progressivo delle ore accantonate in banca delle ore con indicazione analitica delle decorrenze di maturazione e delle fruizioni.

ART. 10 *bis* - PARTECIPAZIONE DEI QUADRI DIRETTIVI ALLE RIUNIONI FUORI ORARIO DI LAVORO

In riferimento alle erogazioni degli emolumenti annuali per la partecipazione dei Quadri Direttivi a riunioni fuori orario di cui all'art. 98 del c.c.n.l. 21.12.2007 le parti concordano che la misura minima di partecipazione ivi prevista è corrispondente ad un numero fra le 10 e le 12 riunioni annuali, mentre quella massima è corrispondente ad un numero superiore a 45 riunioni annuali.

La presenza alle riunioni dei Quadri Direttivi sarà rilevata da uno specifico flag di rilevazione presenza e da un apposito foglio presenza, controfirmato dal lavoratore all'uscita dalle suddette riunioni.

La disciplina del presente articolo non si applica al personale dipendente della Federazione.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

In via transitoria le parti convengono di rinviare a successivi specifici momenti di negoziazione, da realizzarsi entro il 31.3.2010, la definizione delle modalità di valutazione delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi ai fini della apposita erogazione di cui all'art. 98 del c.c.n.l. 21.12.2007.

ART. 11 - AZIONI POSITIVE

In relazione a quanto disposto dall'art. 18, 1° comma, del c.c.n.l. 21.12.2007, le parti si impegnano alla costituzione della Commissione Paritetica Locale entro 30 giorni dalla definizione, in sede nazionale delle relative modalità.

La Commissione di cui sopra valuterà anche le problematiche connesse ai casi mobbing aziendale.

La provvidenza per i disabili di cui all'art.88 del c.c.n.l. 21.12.2007 è convenuta nella misura di € 2.500,00

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, nell'intento di rendere più agevole la prestazione lavorativa dei dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo, favoriranno tutte le possibili iniziative per la gestione delle problematiche connesse alla frequenza degli asili nido, anche attraverso la definizione di apposite convenzioni.

ART. 12 - PERMESSI RETRIBUITI

In attuazione ed a specificazione di quanto disposto ai commi 3 e 4 dell'art. 54 del c.c.n.l. 21.12.2007 vanno concessi i permessi ivi contemplati per le seguenti causali e nelle seguenti misure annue.

- Tre giorni per decesso del coniuge, ovvero di quanti a norma di una legge dello Stato sono ai coniugi equiparati, i parenti e affini entro il secondo grado compreso;
- Due giorni per assistenza ad operazioni chirurgiche del coniuge, ovvero di quanti a norma di una legge dello Stato sono ai coniugi equiparati, i parenti e affini entro il secondo grado compreso, nonché dei conviventi risultanti dallo stato anagrafico; i permessi di cui al presente alinea saranno pianificati dal lavoratore nel corso della settimana precedente e/o successiva a quella dell'operazione stessa;
- Due giorni per nascita di figli;
- Tempo strettamente necessario per comprovate visite specialistiche cui il lavoratore stesso debba sottoporsi;
- Per donazione sangue, il giorno del prelievo.
- n. 2 giorni complessivi per visite specialistiche o terapie riabilitative di genitori ultrasettantacinquenni, ovvero di figli d'età inferiore ai 14 anni; sono escluse dalle causali di concessione dei permessi di cui al presente alinea le visite pediatriche generali.

Per le causali indicate occorrerà presentare idonea documentazione.

ART. 13 - TICKET PASTO

L'importo del ticket pasto è definito come segue :

- € 8,00 a decorrere dall'1.1.2010;
- € 8,50 a decorrere dall'1.1.2011;

Esso va erogato per ciascun giorno in cui il dipendente, con orario di lavoro che comprenda intervallo pranzo, lo utilizzi effettivamente per il pasto meridiano presso pubblici esercizi situati nella zona in cui l'Azienda ha sede e/o dipendenze, all'uopo convenzionati.

In deroga e in sostituzione delle previsioni di cui ai precedenti commi, uno specifico ticket pasto dell'importo di € 5,00 viene erogato ai lavoratori a tempo parziale che effettuino almeno 5 ore di lavoro giornaliero.

Detti ticket, vanno distribuiti mensilmente e con validità mensile, vanno intestati ai singoli dipendenti; su essi i medesimi dipendenti sono tenuti ad annotare la data di effettiva utilizzazione ed apporre la propria firma, per conferma, e sugli stessi i pubblici esercizi dove vengono utilizzati sono tenuti ad apporre proprio timbro e firma, per identificazione.

Il ticket pasto va riconosciuto soltanto per i giorni di presenza al lavoro.

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

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

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

FABINFORMA	GLI ISCRITTI F.A.B.I. DELLE B.C.C. LAZIO - UMBRIA - SARDEGNA ED ENTI CENTRALI
NOTIZIARIO A CURA DEL COORDINAMENTO INTERREGIONALE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO ED ENTI CENTRALI	www.fabibcc.it

Il ticket pasto viene riconosciuto anche ai dirigenti sindacali in permesso con diritto al normale trattamento economico.

Il ticket pasto viene riconosciuto altresì ai turnisti ed al personale con orario ridotto che effettuano la pausa.

ART. 14 - CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI RISCHIO

A coloro che sono chiamati a ricoprire le mansioni di cassiere sarà corrisposta l'intera indennità di rischio a norma dell'art. 49 del c.c.n.l. 21.12.2007.

Ai dipendenti chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- Fino a 5 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero): 1/3 dell'indennità mensile;
- Da 5 a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero): 2/3 dell'indennità mensile;
- Oltre a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero): 3/3 dell'indennità mensile.

ART. 14 bis - INDENNITA' DI SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

Dal 1.1.2010 al lavoratore che abbia figli che frequentino la scuola dell'obbligo, ovvero la scuola dell'infanzia, ovvero l'asilo nido, va corrisposta, entro il mese di novembre, una indennità annuale, per ciascun figlio, nella misura di € 200,00. La frequenza scolastica dei figli va documentata all'Azienda

Nel caso in cui entrambi i genitori siano alle dipendenze di Aziende che applicano il presente contratto, ovvero il c.c.n.l. per i Quadri Direttivi e per il personale delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane l'indennità viene corrisposta ad ognuno in misura pari al 50%.

L'Azienda provvede in favore della lavoratrice/lavoratore ad integrare fino al 50% della retribuzione media giornaliera l'indennità di maternità/paternità erogata dall'INPS (attualmente pari al 30% della retribuzione media giornaliera) per i periodi di astensione facoltativa per maternità/paternità.

ART. 15 - RIMBORSO SPESE PER SINISTRI RELATIVI AD AUTOVETTURA PRIVATA

Con riferimento al c.c.n.l. 27.9.2005 si conviene che, qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazioni a corsi e incorra in un incidente, senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazioni o risarciti da terzi, l'azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione.

In caso di sinistro l'Azienda fornirà al lavoratore interessato copia della polizza assicurativa eventualmente in essere a copertura del rischio di cui al comma precedente.

Il dipendente da parte sua dovrà:

- Denunciare tempestivamente il sinistro all'azienda;
- Consegnare il preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e la fattura al termine degli stessi.

ART. 16 - PREMIO DI ANZIANITA'

Al raggiungimento del 20° e 30° anno di servizio prestato nel Movimento delle BCC, verrà erogato, al personale inquadrato nelle aree professionali e nei quadri direttivi di 1° e 2° livello, un Premio di anzianità e di fedeltà.

Il calcolo del suddetto premio sarà effettuato come segue:

- per la prima, seconda e terza area professionale, sarà computato il 7% della retribuzione tabellare lorda dell'anno precedente con esclusione delle voci variabili;
- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, dopo aver scorporato la quota annuale forfetaria del compenso per lavoro eccedente il normale orario di riferimento, pari rispettivamente a Euro 1.110,38 ed Euro 1.162,03, sarà computato il 7% della retribuzione tabellare lorda dell'anno precedente con esclusione delle voci variabili.

Il pagamento del premio avverrà entro il mese seguente a quello di maturazione del 20° e del 30° anno di anzianità di servizio complessivamente maturati nel Movimento.

Tale premio assorbe eventuali erogazioni di premi già corrisposti alla stesso titolo in sede nazionale e/o aziendale.

ART. 17 - CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI

La disciplina contenuta nel presente contratto collettivo sostituisce integralmente ogni altra disciplina collettiva di pari livello in essere alla stipula del contratto stesso.

In caso di conflitto tra una norma del presente contratto ed una norma del c.c.n.l. vigente, si applicano le condizioni più favorevoli per il lavoratore.

Restano impregiudicate le condizioni individuali e aziendali più favorevoli, salvo che nelle ipotesi in cui sia espressamente indicata soluzione diversa.

ART. 18 - EFFICACIA - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica ai Quadri Direttivi ed agli appartenenti alle Aree Professionali in servizio alla data di stipula dello stesso o assunti successivamente presso le BCC aderenti alla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria e Sardegna. Il contratto si applica anche ai Quadri Direttivi ed agli appartenenti alle Aree Professionali dipendenti della Federazione stessa.

RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI

Le parti raccomandano che le variazioni degli assetti organizzativi del lavoro relative alle strutture delle Aziende siano comunicate per iscritto al personale dipendente.

Le parti raccomandano altresì che vengano istituiti nel rispetto delle previsioni del vigente c.c.n.l. sistemi incentivanti le prestazioni ed il raggiungimento di obiettivi e di risultati.

ART. 19 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto disposto nei singoli articoli, decorre dalla data di stipulazione e scadrà con il 31 dicembre 2011.

Roma, lì 27 Novembre 2009.

FEDERAZIONE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
DEL LAZIO, UMBRIA, SARDEGNA

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

SINCRA UGL CREDITO

UILCA