

VERBALE DI INTESA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO PER LE BCC ADERENTI ALLA FEDERAZIONE LOMBARDA

Il giorno 8/6/2010, si sono incontrati:

- La Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e
- DirCredito
- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI),
- La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA-CISL)
- La Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)
- La UIL Credito ed Assicurazioni (UIL CA)

come previsto nel verbale d'intesa per il rinnovo del contratto integrativo di secondo livello sottoscritto in data 23 dicembre 2009, ed hanno convenuto quanto segue:

PREMIO DI RISULTATO

Nel verbale di intesa siglato tra le parti in data 23/12/2009 relativamente al premio di risultato, la percentuale massima di erogazione per gli esercizi 2010 e 2011 indicata nel 3,25% nella prima pagina del documento è da intendersi 3,30% così come correttamente esposto nell'ultima pagina dello stesso documento.

TICKET PASTO

Il ticket pasto va erogato a tutto il personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, per ogni giornata lavorata, con le modalità ed alle condizioni previste dalle vigenti normative. A decorrere dal 1° gennaio 2008 il ticket pasto sarà corrisposto al personale a tempo pieno nelle seguenti misure:

- dall'1.1.2008: €6,50
- dall'1.1.2009: €7,50
- dall'1.1.2010: €7,80

A decorrere dal 1° gennaio 2008 il ticket pasto è corrisposto anche al personale a tempo pieno che abbia prestato attività inferiore alla giornata intera, secondo le misure sopra indicate. A decorrere dal 1° gennaio 2008 al personale part-time il ticket pasto sarà corrisposto con le seguenti modalità:

- per prestazione lavorativa fino a 4 ore: € 5,28;
- per prestazione lavorativa superiore alle 4 ore, nelle stesse misure e con gli stessi criteri del personale a tempo pieno.

Il ticket pasto non compete:

- in presenza di mensa aziendale;
- ai dipendenti in missione fuori sede, anche per partecipazione a corsi di formazione, cui continua ad applicarsi il trattamento previsto dall'art. 60 del C.C.N.L. di categoria.

L'erogazione avviene mensilmente in base alle presenze giornaliere del mese precedente.

A decorrere dal 1/1/2011 i lavoratori, in alternativa alla fruizione del ticket pasto, potranno destinare al Fondo Pensione Nazionale (FPN) BCC/CRA un importo pari o al valore facciale del ticket o alla quota fiscalmente imponibile dello stesso. Tale opzione, con validità annuale,



dovrà essere espressa con comunicazione scritta da inviare all'Azienda nel mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Per effetto di tale opzione l'Azienda effettua, per conto del dipendente, un versamento in aggiunta alla quota di contribuzione prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, da destinare alla posizione individuale del lavoratore, accesa presso il Fondo Pensione Nazionale (FPN).

La su citata opzione non deve comportare oneri aggiuntivi a carico delle aziende.

Chiarimento a verbale

Il dipendente in permesso sindacale è considerato in servizio anche agli effetti del presente articolo.

SERVIZIO DI CASSA

Per il personale neo assunto o nel caso di prima adibizione al servizio va disposto l'affiancamento, ai fini di addestramento, per un periodo di non meno di tre settimane.

Le Aziende si renderanno disponibili ad esaminare prioritariamente eventuali richieste di adibizione ad altri incarichi avanzate da personale che abbia superato i 45 anni di età.

Vanno assunte iniziative di aggiornamento dei cassieri, nonché degli altri lavoratori chiamati periodicamente a prestare servizio di cassa, in occasione dell'entrata in vigore di nuove prescrizioni riguardanti tale servizio. Ai lavoratori adibiti saltuariamente al servizio di cassa, l'indennità di rischio mensile va corrisposta nelle seguenti misure:

- fino a 5 giorni di adibizione nel mese, 1/3;
- da 6 a 9 giorni di adibizione nel mese, 2/3;
- oltre i 9 giorni di adibizione nel mese, l'indennità piena.

Raccomandazione

La Federazione Lombarda raccomanda alle Associate:

- l'adozione presso ogni postazione di cassa di strumentazioni conta-banconote con rivelatore di falsi;
- l'adozione di procedure standardizzate per il personale che effettua il versamento e/o il ritiro del contante, tramite società specializzate;
- la dotazione di locali o mezzi forti idonei alla custodia della moneta metallica e l'adozione di procedure idonee a garantirne lo smaltimento secondo le disposizioni vigenti.

INDENNITÀ DI STUDIO

A decorrere dall'anno scolastico 2007/2008 le indennità di studio già previste dall'art. 69 del C.C.N.L. di categoria sono incrementate di € 150,00.

A decorrere dall'anno scolastico 2009/2010 le predette indennità sono incrementate:

- **del 50% nell'anno del conseguimento del diploma di scuola media superiore o del conseguimento della laurea con votazione non inferiore al 85% del voto massimo raggiungibile;**
- **del 100% nell'anno del conseguimento del diploma di scuola media superiore o del conseguimento della laurea con votazione non inferiore al 95% del voto massimo raggiungibile.**

Con riferimento e, a partire dall'anno scolastico 2008/2009, al dipendente va elargita una provvidenza annuale di € 150,00 per ciascun figlio o equiparato, a carico che frequenti asilo nido, scuola materna, scuola elementare. Le indennità sono corrisposte nel mese di ottobre.

A decorrere dall'anno scolastico 2009/2010 la provvidenza per la frequenza all'asilo nido è aumentata del 100%.



FORMAZIONE

CONTENUTI E FINALITÀ

Le parti riconoscono il ruolo primario della formazione quale funzione deputata allo sviluppo ed alla crescita professionale dei lavoratori e che la stessa:

- è un diritto primario del dipendente; rappresenta lo strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, della mobilità, della crescita e dello 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;
- è elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali; è ispirata ai criteri di trasparenza e pari opportunità.

Le Parti convengono che:

- i corsi Federali, previa valutazione congiunta con le OO.SS. effettuata nel corso del mese di febbraio di ogni anno, sono utili all'assolvimento del pacchetto formativo di cui alla lettera a) e lettera b) dell'art. 63 del C.C.N.L. di categoria;
- i corsi di formazione professionale, organizzati e promossi dalla Federazione Lombarda, sono coerenti con le finalità della formazione continua prevista dall'art. 63 del C.C.N.L. di categoria;
- nel caso le Aziende effettuino piani formativi in autonomia gli stessi saranno oggetto di valutazione congiunta a livello Regionale prima di essere adottati.

CORSI PER LAVORATORI NEO ASSUNTI

La Federazione Lombarda organizza annualmente per i lavoratori neo-assunti corsi di formazione su materie di carattere generale, aventi le seguenti caratteristiche e di massima:

- obbligatorietà;
- non selettività;
- durata adeguata alle esigenze formative, ma in ogni caso non inferiore a cinque giorni;
- numero dei partecipanti dimensionato agli obiettivi formativi;
- tenuti in modo da consentire la partecipazione di tutti i neo-assunti nel loro primo anno di servizio;
- svolgimento nel normale orario di lavoro.

Per consentire alle OO.SS. di collaborare all'attività formativa dei neo-assunti, sarà previsto nella programmazione dei corsi un periodo, di durata non superiore a due ore, gestibile collegialmente dalle anzidette Organizzazioni sindacali, da riservare alla illustrazione di argomenti, di norma di carattere istituzionale, relativi a materie sindacali e del lavoro.

CORSI DI AGGIORNAMENTO

La Federazione Lombarda organizza corsi di aggiornamento professionale aperti a tutti gli interessati con almeno un anno di anzianità, aventi le seguenti caratteristiche di massima:

- obbligatorietà;
- non selettività;
- durata adeguata di volta in volta agli obiettivi ed alle caratteristiche del corso;
- svolgimento nel normale orario di lavoro;
- numero dei partecipanti dimensionato agli obiettivi di aggiornamento.



CRITERI E MODALITÀ

Le parti convengono che la fruizione del pacchetto formativo di 50 ore di cui all'art. 63 del vigente C.C.N.L. di categoria può essere articolata secondo i seguenti criteri e modalità:

- almeno 3 giornate attraverso l'utilizzo del pacchetto formativo, previsto dalla lett. a) dell' art. 63 del C.C.N.L. di categoria, mediante l'erogazione di corsi e seminari coordinati da docenza esterna all'Azienda su tematiche di contenuto tecnico e/o gestionale;
- le restanti ore, di cui al citato art. 63, lett. a) e b), anche attraverso:
 1. l'addestramento, attinente alla sfera del saper fare (ad es. addestramento su procedure informatiche o su applicativi);
 2. l'informazione, intesa come aggiornamento su tematiche specifiche (ad es. antiriciclaggio, privacy, sicurezza sul lavoro);
 3. l'insegnamento, con obiettivi di tipo scolastico (ad es. corsi di lingue);
 4. l'affiancamento, finalizzato all'addestramento specifico sulla mansione effettuato da un tutor aziendale o da un consulente esterno;
 5. l'utilizzo di modalità di erogazione diverse da quelle tradizionali, quali ad esempio la formazione a distanza e l'auto-istruzione. Queste ultime devono essere fruite in condizioni tali da ottimizzare l'apprendimento.

I corsi di formazione legati a percorsi di carriera possono essere attuati anche in un arco temporale biennale.

L'utilizzo dei processi di apprendimento di cui ai punti sopra descritti contribuirà al completamento del Piano Formativo annuale di 50 ore previsto dall'art. 63 del vigente C.C.N.L. di categoria.

INFORMATIVA SINDACALE

La Federazione Lombarda, nell'ambito dell'incontro di valutazione congiunta, contrattualmente previsto, illustra alle OO.SS., entro il mese di Febbraio, l'offerta formativa che verrà inviata alle Aziende.

Le Aziende inviano entro il mese di Febbraio alla Federazione Lombarda il piano formativo aziendale, con specificazione dei percorsi formativi previsti in relazione al pacchetto formativo obbligatorio di 24 ore ed a quello facoltativo di 26 ore.

Successivamente la Federazione Lombarda comunica alle OO.SS. il piano formativo di sintesi fornito dalle Aziende ed effettuerà la valutazione congiunta per i piani formativi effettuati dalle Aziende in autonomia.

A fine anno la Federazione Lombarda provvede a comunicare alle OO.SS. una relazione complessiva a consuntivo della formazione svolta.

Nel caso si riscontri la non esecuzione del pacchetto formativo obbligatorio le suddette parti individueranno le soluzioni più idonee.

Nota a verbale

Le informazioni sui corsi dovranno contenere le seguenti specificazioni : Titolo;

- Obiettivi formativi; Destinatari;
- Durata;
- Date e orari di svolgimento.

NOTE AGGIUNTIVE

1. Il calendario ed i programmi dei corsi anzidetti vanno portati a conoscenza dei lavoratori, anche mediante affissione nelle bacheche aziendali. Le richieste di partecipazione e le relative conferme sono inoltrate per iscritto. Ove il dipendente non possa partecipare al



corso, in tutto o in parte, per motivi indipendenti dalla propria volontà va ammesso a ripeterlo alla prima occasione. Al termine d'ogni corso il dipendente va rilasciato l'attestato di partecipazione.

2. A decorrere dall'anno 2011, l'azienda consegnerà, entro il mese di febbraio, al lavoratore che ne faccia richiesta il "Prospetto", inerente il pacchetto formativo lett. a) e b) ad esclusione delle componenti dedicate all'addestramento ed affiancamento, contenente il rendiconto analitico della formazione svolta nell'anno/biennio precedente con indicazione:
 - a. dei corsi frequentati;
 - b. della data di effettuazione;
 - e. della durata.
3. Le parti stipulanti richiamano l'attenzione delle Aziende sul contenuto delle disposizioni dell'art. 60 del C.C.N.L. di categoria riguardanti il trattamento per missioni riservato ai partecipanti ai corsi, residenziali e non residenziali.
4. Per l'attività di formazione dei lavoratori assunti con contratti di apprendistato dispone l'allegato H del vigente C.C.N.L. di categoria.
5. La Federazione Lombarda raccomanda alle Aziende la somministrazione di specifici corsi di aggiornamento per i lavoratori di età superiore ai 45 anni.

VALUTAZIONE

La Federazione Lombarda sviluppa e propone alle Aziende i sistemi di valutazione sia attraverso schede individuali, sia attraverso supporti informatizzati. I modelli utilizzati dalla Federazione Lombarda e oggetto di apposito esame congiunto, tengono conto dei criteri previsti dall'art. 65 del vigente C.C.N.L. di categoria, nonché di quanto previsto dal successivo art. 66 del C.C.N.L. di categoria.

La valutazione professionale, effettuata attraverso i modelli di cui sopra, concorre alla realizzazione dei piani formativi individuali e di settore nell'ambito delle singole Aziende ed è sviluppata dalla Federazione Lombarda coerentemente alle linee guida stabilite dal C.C.N.L. di categoria.

La Federazione Lombarda comunicherà di volta in volta alle OO.SS. regionali l'adozione dei sistemi di valutazione da parte delle singole Aziende con i relativi indirizzi, principi e criteri utili per lo sviluppo professionale del personale.

La valutazione professionale, effettuata con i modelli di Federazione Lombarda, potrà essere adottata quale elemento dei Sistemi Incentivanti di cui all'art. 50 del C.C.N.L. di categoria.

Nel caso in cui le Aziende adottino sistemi di valutazione diversi da quelli federali, gli stessi saranno oggetto di valutazione congiunta a livello Regionale prima di essere adottati.

NOTA AGGIUNTIVA

L'Azienda, su specifica richiesta del dipendente, consegnerà copia del giudizio di sintesi, inerente la scheda di valutazione, che non si traduca in una mera votazione.



QUADRI DIRETTIVI

PRESTAZIONE LAVORATIVA

Le Parti sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa - intesa anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i tempi della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'Azienda - e condividono le seguenti modalità operative per l'applicazione di tale principio.

Convengono pertanto:

- sull'utilità di due rilevazioni giornaliere della presenza, laddove possibile, effettuati in entrata e in uscita per facilitare gli adempimenti richiesti dalle normative;
- che le aziende pongano 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 es. quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà;
- **che le aziende adottino e rendano noti, entro il 28 febbraio di ciascun anno, i criteri per il riconoscimento dell'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo;**
- che l'erogazione, laddove sussistano i requisiti previsti dall'art. 98 del C.C.N.L. di categoria, avverrà di massima alla data prevista per l'erogazione del Premio di Risultato;
- che i Quadri Direttivi autocertificheranno le prestazioni aggiuntive effettuate durante l'anno.

In relazione alla previsione di cui al quinto comma dell'art. 98 del C.C.N.L. di categoria, relativa alla partecipazione normale a riunioni al di fuori dell'orario di lavoro osservato nella sede di lavoro, gli importi ivi previsti sono rispettivamente elevati ad euro 1.800,00 per riunioni almeno mensili, ad euro 3.600,00 per riunioni almeno settimanali.

La rilevazione delle riunioni e l'erogazione dell'emolumento, nei tempi sopra previsti, è a cura dell'Azienda.

SICUREZZA DEL LAVORO

Le Aziende sono responsabili della sicurezza del lavoro, a norma dell'art. 2087 ce.

Per l'attuazione dei programmi di sicurezza di cui all'art. 70 del C.C.N.L. di categoria, le aziende consulteranno le rappresentanze sindacali aziendali.

Le Aziende sono impegnate a curare la formazione del personale in materia di sicurezza del lavoro; al fine terranno, con l'assistenza di soggetti professionalmente idonei, una riunione annuale per informazioni ed istruzione, anche mediante prove pratiche, su dispositivi e comportamenti di sicurezza, con la partecipazione di tutto il personale.

Sono da adottare procedure di sicurezza anche per l'ingresso negli uffici fuori dall'orario di sportello, con particolare considerazione per il personale che attua orari diversificati rispetto a quello generale.

Per la sicurezza dei lavoratori impiegati su turni notturni vanno adottati sistemi o procedure di sicurezza adeguati alla situazione.

I sistemi di allarme vanno collegati con le forze dell'ordine e/o con gli istituti di vigilanza.

Dichiarazione a Verbale

La Federazione Lombarda provvedere a raccomandare l'impiego di almeno 2 lavoratori nelle succursali.



A. PER PREVENZIONE DELLE RAPINE

1) Le Casse sono impegnate a verificare con le rappresentanze sindacali aziendali l'adeguatezza delle misure di tutela in atto.

Tra le misure utili sono da considerare:

- metal detector (all'ingresso, inserito in un sistema di doppie porte o bussole girevoli in cristallo antiproiettile, con perimetro esterno dei locali in muratura e/o cristallo blindato);
- vetri antiproiettile (collocati sui banconi), vetri antisfondamento (collocati nelle luci esterne dei locali) e porte a consenso antisfondamento (per gli ingressi ai vari uffici dalla zona aperta al pubblico);
- vigilanza esterna (a mezzo di guardia giurata);
- sistema di rilevazione a circuito chiuso (a mezzo telecamere) o sistema d'ingresso mediante badges, nel rispetto tuttavia del disposto dell'art. 4 legge 20 maggio 1970 n. 300;
- in presenza di "banca aperta", cassa centralizzata (collegata a sistemi di posta pneumatica o simili) o casseforti o altri sistemi temporizzati (a disposizione di ogni cassiere, con vani a scomparsa del contante) o sistemi di allontanamento del contante.

E' fatta salva la possibilità di diverse intese in sede sindacale, sulle misure da adottare e sui tempi di realizzazione, in presenza di contingenze o avvenimenti particolari.

2) Le BCC sono impegnate a comunicare, tramite la Federazione Lombarda, per esame riservato in sede sindacale, in via preventiva, le misure innovative che in materia di sicurezza del lavoro vorranno adottare, seppure in via sperimentale. Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federazione Lombarda, su richiesta sindacale o d'iniziativa della stessa Federazione Lombarda, in qualunque momento sembrerà opportuno. Per evidenti ragioni di riservatezza, esame e discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette, senza rilascio di documenti e senza verbalizzazioni tecniche.

3) Il servizio trasporto valori va effettuato, laddove è possibile, preferibilmente con imprese specializzate; diversamente, di norma, mediante due persone e con plichi chiusi (le persone di cui trattasi non potranno espletare altri incarichi se non dopo la consegna dei plichi).

B. PER RIMEDIO DELLE CONSEGUENZE

1) Ai lavoratori che hanno subito rapina sarà rimborsata dalla Banca la spesa eventualmente sostenuta per sottoporsi a visita specialistica in seguito a detta rapina.

Laddove possibile, saranno accolte eventuali richieste di assegnazione ad altro servizio o dipendenza avanzate da lavoratori che hanno subito rapina.

2) Il cassiere è esonerato da responsabilità per danni derivanti da rapina anche per le somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti stabiliti dalle norme interne di servizio ovvero oltre i limiti assicurati.

3) I capitali da assicurare, dall'1/02/1992, ora a norma dell'art. 71 del C.C.N.L. di categoria, sono aumentati come segue:

- per rischio di morte 40.283,64 euro
- per rischio di invalidità permanente 57.843,17 euro

Le Aziende sono tenute a portare a conoscenza del personale i contenuti delle polizze assicurative e le relative condizioni, mediante affissione in bacheca.

4) In caso di assenza dal servizio per cura di infermità conseguenti a rapina, la Banca conserva il posto ed il trattamento economico anche oltre i limiti di tempo stabiliti dal C.C.N.L. di categoria, fino a guarigione oppure a risoluzione del rapporto di lavoro per invalidità permanente riconosciuta ai termini della legge sull'assicurazione obbligatoria.

5) In caso di rapina la Banca di norma, terrà chiuso lo sportello interessato per l'intera giornata.

- 6) Nei casi di distruzione o danneggiamento del sistema di sicurezza, tali da richiedere tempi prolungati per la sostituzione o riparazione, le Aziende adotteranno nel frattempo misure di sicurezza alternative, all'uopo da discutere con le rappresentanze sindacali aziendali.

Dichiarazione a Verbale

Le Aziende provvederanno alla verifica delle misure antincendio.

IGIENE DEL LAVORO - CHECK-UP

1. La Federazione Lombarda si impegna a favorire la rilevazione presso le Aziende delle condizioni ambientali e di lavoro da parte degli Organismi sanitari pubblici o di Centri specializzati scelti d'accordo tra le parti, ai fini dell'accertamento di eventuali situazioni nocive e della conseguente azione preventiva. Laddove risultassero opportuni interventi di medicina preventiva (comprese eventuali visite mediche mirate), saranno tenute riunioni in sede sindacale per definire le relative modalità di attuazione. I costi delle iniziative di cui sopra, attuate d'accordo tra le parti, sono a carico delle Aziende.
2. Al dipendente compete un esame medico generale delle proprie condizioni di salute (check up), a fini preventivi, comprensivo di visita oculistica, visita osteomuscolare, visita dell'apparato uditivo, nonché, per il personale femminile pap-test e per il personale maschile con età superiore ad anni 50 l'esame prostatico.
Il check up dovrà essere eseguito presso Unità Ospedaliere o Centri Medici convenzionati con onere a carico della Azienda e potrà essere ripetuto dopo due anni. A decorrere da gennaio 2011 le Aziende potranno stabilire una contribuzione aggiuntiva da versare alla Cassa Mutua Nazionale per l'erogazione del check up come sopra definito. I risultati dovranno essere portati a conoscenza soltanto del dipendente interessato e del servizio sanitario nazionale.
3. Il personale addetto ai video-terminali e/o ai PC, in via continuativa ed esclusiva, non può essere impiegato su tali macchine per più di due ore consecutive, con susseguente interruzione di 15 minuti, e per più di 5 ore al giorno complessivamente, salvo completamento altrimenti dell'orario di lavoro.

Il personale femminile in stato di gravidanza, su motivata richiesta, è esonerato dalla adibizione a video-terminali e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, ed impiegato altrimenti. Emergendo impedimenti, la questione sarà discussa in sede sindacale.

Qualora per il dipendente, a seguito di accertamento ex art. 5, 2° comma, dalla legge 20/5/1970, n. 300, risulti estremamente dannoso l'impiego su video terminale e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, l'Azienda si adopererà per l'avvicendamento in altre mansioni, nei posti disponibili.

Per il personale addetto o da assegnare a video-terminali e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, va effettuata visita oculistica in fase, rispettivamente, di prima applicazione del presente C.I.R. o di prima assegnazione a dette macchine.

Le Aziende provvederanno a realizzare postazioni con criteri ergonomici e illuminazione adeguata, nonché a dotare i video-terminali ed i PC di schermi e filtri di protezione, laddove inesistenti, nel termine, rispettivamente, di due anni e di sei mesi.

Le Aziende provvederanno a verificare l'adeguatezza degli impianti di aerazione e climatizzazione installati all'interno dei locali chiusi in cui venga prestata in via continuativa attività di lavoro e, laddove necessario, ad adottare gli opportuni interventi.

Le Aziende forniranno informazioni alle rappresentanze sindacali aziendali sui contratti di appalto per manutenzione degli impianti sopra citati e degli impianti di sicurezza.



PARTE II

(Criteri di gestione)

Riesaminate prassi ed intese d'applicazione del C.C.N.L. di categoria, le Parti, allo scopo di prevenire controversie, hanno convenuto sui seguenti criteri di gestione dei rapporti di lavoro.

A) SEDI DI LAVORO, TRASFERIMENTI, TRASFERTE

Punto 1 - In via generale, tutti i dipendenti delle Aziende devono avere, ed in effetti hanno, proprie sedi di lavoro.

Queste possono venire attribuite per iscritto o risultare assegnate di fatto, ma sussistono in ogni caso.

La mancanza di attribuzione per iscritto non comporta mai inesistenza di sedi di lavoro, ma soltanto possibili incertezze sulle rispettive collocazioni.

Di regola ciascun dipendente deve avere ed in effetti ha unica sede di lavoro: quella in cui normalmente svolge la propria attività, in via esclusiva o prevalente.

Ciò premesso, le Aziende sono invitate, laddove all'uopo non abbiano già provveduto, a comunicare a tutti i propri dipendenti le rispettive sedi di lavoro.

Infatti, la esatta definizione delle sedi di lavoro, mentre da un lato elimina possibili incertezze e conseguenti rischi di controversie, da altro lato non impedisce assolutamente l'impiego del personale altrove, sia in via continuativa, sia in via temporanea.

All'uopo, infatti, sono previsti ed ordinati gli istituti del trasferimento e della missione.

Punto 2) Costituisce trasferimento il cambiamento di sede di lavoro, con assegnazione ad unità produttiva diversa, nell'ambito dello stesso Comune o di Comune diverso.

Il trasferimento può essere disposto soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, a norma dell'art. 13 dello statuto dei lavoratori, e col rispetto di determinate procedure e precedenze, a norma dell'art. 61 del C.C.N.L. di categoria.

Ad eccezione dei quadri direttivi di 3° e 4° livello, il trasferimento del dipendente che abbia già maturato i requisiti di cui al 5° comma dell'art. 61 del vigente C.C.N.L. di categoria può essere disposto senza il consenso del dipendente stesso in un raggio di 30 KM dalla propria residenza ovvero in un raggio di 30 KM dalla sede di lavoro occupata alla data di stipula del presente C.I.R.; per coloro che matureranno in seguito i requisiti, il trasferimento potrà essere disposto per un raggio di 30 KM dalla sede di lavoro occupata al momento della maturazione dei requisiti ovvero per un raggio di 30 KM dalla propria residenza.

In caso di trasferimento, da Comune a Comune, è dovuto preavviso, a norma dell'art. 61 del C.C.N.L. di categoria; in mancanza l'azienda riconoscerà al dipendente, per i giorni di mancato preavviso, il trattamento per missione previsto dall'art. 60 del C.C.N.L. di categoria.

Nel caso di trasferimento che comporti una distanza dalla propria residenza e/o domicilio superiore ai 100 km a/r, al lavoratore compete un importo a titolo di una tantum pari a 1000,00 €.

In caso di trasferimento, che non avvenga su richiesta del dipendente ma sia disposto dall'Azienda e che comporti effettivo cambio di residenza, è dovuto inoltre apposito trattamento economico, a norma dello stesso art. 61 del C.C.N.L. di categoria.

Punto 3 - Costituisce missione, invece, qualsivoglia incarico temporaneo da svolgere fuori dalla propria sede di lavoro.

La possibilità di impiego del personale mediante missioni non sono delimitate, né dalla legge, né dal contratto collettivo, né tanto meno sottoposte a procedure o condizioni particolari.

Al personale in missione compete specifico trattamento economico a norma dell'art. 60 del C.C.N.L. di categoria.

Nel caso che, facendo il dipendente uso di autovettura privata, a norma del sopra citato art. 60 del C.C.N.L. di categoria, per lo svolgimento di incarichi comunque disposti o autorizzati dall'Azienda o per partecipazione a corsi di formazione, si verifichi un incidente con danni a detta autovettura, o danneggiamenti della stessa in sosta, che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione.

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del dipendente, si procede ad esame del problema in sede sindacale.

Nei casi di perdita dell'autovettura, per furto e/o danneggiamento che non possa essere riparato, l'Azienda, ove si verifichino le condizioni di cui sopra, concorre alle spese di acquisto di nuova autovettura, sulla base del valore di quella perduta (alla data dell'evento).

D) PART-TIME

Il limite attualmente vigente viene portato ad 1 unità ogni 20 dell'organico aziendale con arrotondamento aritmetico all'unità superiore per le aziende con organico superiore a 50 addetti. (es. da 51 addetti 3 unità, da 71 addetti 4, da 91 addetti 5 unità,...).

Le richieste di trasformazione dei contratti da tempo pieno e tempo parziale vanno annotate cronologicamente. La materia va esaminata nelle riunioni di cui all'art. 17 del C.C.N.L. di categoria, con evidenza dei casi di rifiuto del part-time in presenza di capienza ex allegato F del C.C.N.L. di categoria.

E) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In aggiunta ai motivi e nei limiti e nelle misure percentuali previsti dal C.C.N.L. di categoria è concessa un'anticipazione del TFR per altre necessità, non documentate, per un importo massimo di 20.000,00. Ulteriori anticipazioni sono concesse dopo 3 anni dalla precedente

In deroga alle vigenti previsioni contrattuali, il lavoratore, il cui TFR maturato al 31.12.2006 risulti essere inferiore ai 5.000 euro, potrà chiederne la totale anticipazione, che dovrà essere liquidata entro 3 mesi dalla richiesta.

PARTE III

(Intese programmatiche)

A - BARRIERE ARCHITETTONICHE

In caso di nuove costruzioni o di ristrutturazioni, sarà posta specifica cura per l'eliminazione di barriere architettoniche al fine di favorire l'accesso dei portatori di handicap.

Dichiarazione a verbale

Fuori dai casi anzidetti, le Aziende sono tuttavia invitate a porre allo studio il problema dell'eliminazione delle barriere architettoniche, al fine di cui sopra, nei termini allo stato possibili.

B - OSSERVATORIO LOCALE

Con riferimento all'attuale assetto dei livelli di interlocuzione sindacale, le parti considerano fondamentale per l'ottimizzazione e l'efficienza delle relazioni, il ruolo dell'osservatorio locale, come previsto dall'articolo 13 vigente C.C.N.L. di categoria, impegnandosi a supportarne incisivamente l'attività anche con riferimento all'applicazione della normativa prevista dalla contrattazione collettiva di secondo livello.



C - PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MUTUALITÀ

1) CASSA MUTUA NAZIONALE

A decorrere dall'1/1/2011 viene istituito un "Contributo Aggiuntivo" pari allo 0,65% calcolato sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR (di cui lo 0,50% a carico dell'Azienda e lo 0,15% a carico del lavoratore) da versare a Cassa Mutua Nazionale per l'erogazione di prestazioni sanitarie aggiuntive a quelle previste dal Regolamento Nazionale, individuate da un'apposita Commissione Tecnica Regionale costituita tra le Parti.

Le proposte vengono assunte da tale Commissione in modo paritetico, indipendentemente dal numero dei rappresentanti di ciascuna delle due Parti.

In via transitoria, per l'esercizio 2010, le Aziende verseranno un contributo una tantum di € 140,00 per ciascun dipendente in forza alla data del 1° luglio 2010.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di incontrarsi entro 90 giorni dalla data di stipula del presente accordo per la definizione della composizione della Commissione Regionale.

2) FONDO PENSIONE NAZIONALE

Per gli anni 2010 e 2011 l'azienda verserà, entro il 31 dicembre di ogni anno, al Fondo Nazionale Pensione, a titolo di una tantum, un contributo straordinario annuo di euro 120,00 per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre. Per i dipendenti assunti nei due anni in questione o per coloro che siano rimasti assenti senza diritto alla retribuzione, la quota da versare verrà riproporzionata in dodicesimi considerando mese pieno la frazione pari o superiore a 15 giorni.

D - PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti stipulanti convengono di istituire una Commissione Paritetica per l'analisi e la valutazione congiunta delle materie delle pari opportunità.

La Commissione si riunisce con cadenza almeno annuale con l'obiettivo di programmare azioni positive, ai sensi della legge n. 125 del 1991, e predisporre progetti di intervento per la valorizzazione del lavoro femminile.

E - POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Le Aziende, per tutti i lavoratori con tipologie di contratto diverse da quello a tempo indeterminato, si impegnano a comunicare per iscritto al lavoratore interessato, entro un mese dalla scadenza del contratto, l'eventuale intenzione di prorogare o trasformare il contratto in essere.

F - RESPONSABILI E VICE RESPONSABILI

Le parti convengono di attivare una Commissione diretta a fare una ricognizione per accertare il numero e la tipologia delle funzioni nelle quali risultano assegnati gli incarichi di Responsabile e Vice Responsabile.

G - A decorrere dal 1/1/2011, le aziende con organico superiore alle 100 unità, comunicheranno, per iscritto al lavoratore, in caso di variazione, la nuova attività prevalente



assegnata, facendo riferimento a tal fine a quanto indicato nelle declaratorie dei diversi livelli retributivi previsti dal CCNL di categoria e dal CIR.

Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo decorre dalla data di stipula, salvo quanto stabilito in singole norme, e scade, secondo quanto previsto dall'art. 29 del CCNL, il 31/12/2011.

Nota a verbale

Le disposizioni del CIR sottoscritto in data 6/6/2008 non modificate dal presente accordo restano in vigore in quanto compatibili con il medesimo.

