

# ***Contratto Collettivo di Lavoro di Secondo Livello***

Per il personale del Credito Cooperativo ravennate e imolese soc. coop.

***Faenza, 30 Luglio 2008***



In data 30 Aprile 2009 viene completata la redazione del testo coordinato del nuovo contratto collettivo di lavoro di secondo livello per il personale del Credito Cooperativo ravennate e imolese soc. coop., in precedenza sottoscritto con il verbale di accordo del 30/07/2008,

tra

- la Delegazione Aziendale rappresentata dai Sigg.
  - FRANCESCO SCARDOVI – Presidente
  - EDO MISEROCCHI – Direttore Generale
  - ROMANO RUBBI – Vice Direttore Generale

con l'assistenza di

- GIOVANNI MALPEZZI – Capo Area Affari Generali
- RICCARDO OBRIZZI – Capo Servizio Risorse Umane
- CLAUDIO GIULIANI – Servizio Risorse Umane

e

- la Delegazione Sindacale rappresentata dai Dirigenti delle seguenti R.S.A:
  - Sigg. DANIELE PARRUCCI, ANDREA COSTA, GABRIELE TOZZI e PAOLO PATUELLI per la Fabi (Federazione Autonoma Bancari Italiani);
  - Sigg. MARCO PERONI, EDGARDO MARIO PEZZI e GIOVANNI SENTIMENTI per la Fiba-Cisl (Federazione Italiana Bancari e Assicurativi);
  - Sigg. ANDREA BIGLIETTI, GIANCARLO CORTESI e DENNIS RICCI per la Fisac-Cgil (Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito)

Il nuovo contratto rinnova e sostituisce quello precedentemente stipulato il giorno 28 Aprile 2003, integrando la disciplina stabilita dal CCNL 21/12/2007 (testo coordinato 16/7/2008) per i Quadri Direttivi, gli Impiegati e gli Ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane e dal CCNL 22/05/2008 (testo coordinato 24/07/2008) per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane.

## INDICE GENERALE

### - PARTE NORMATIVA

|  |         |
|--|---------|
| Art. 1 – Informazioni -----  | pag. 5  |
| Art. 2 – Incontri periodici -----  | pag. 9  |
| Art. 3 – Relazioni sindacali -----   | pag. 9  |
| Art. 4 – Struttura dell’organico e attribuzione delle responsabilità -----   | pag. 10 |
| Art. 5 – Figure professionali -----  | pag. 11 |
| Art. 6 – Inquadramenti Responsabili e Sostituti -----  | pag. 18 |
| Art. 7 – Rotazione e trasferimenti -----   | pag. 21 |
| Art. 8 – Formazione -----  | pag. 22 |
| Art. 9 – Sicurezza del lavoro e prevenzione atti criminosi -----   | pag. 24 |
| Art. 10 – Sicurezza del lavoro – Prevenzione degli infortuni e tutela<br>delle condizioni igienico sanitarie nell’ambiente di lavoro ----- | pag. 25 |
| Art. 11 – Malattie e infortuni -----   | pag. 26 |
| Art. 12 – Controllo sul lavoro straordinario -----   | pag. 28 |
| Art. 13 – Banca delle ore -----  | pag. 28 |
| Art. 14 – Part time -----  | pag. 29 |
| Art. 15 – Turni di ferie -----   | pag. 31 |
| Art. 16 – Uso di autovettura privata -----   | pag. 31 |
| Art. 17 – Permessi -----   | pag. 32 |
| Art. 18 – Lavoratori studenti -----  | pag. 34 |
| Art. 19 – Flessibilità oraria -----  | pag. 34 |
| Art. 20 – Apertura filiali e consulenza al sabato -----  | pag. 35 |
| Art. 21 – Contenzioso -----  | pag. 35 |

### - PARTE ECONOMICA

|  |         |
|--|---------|
| Art. 22 – Premio di risultato -----                      | pag. 36 |
| Art. 22 bis – Integrazione al Premio di risultato -----  | pag. 38 |
| Art. 23 – Sistema incentivante e accordo di clima -----  | pag. 39 |
| Art. 24 – Premio di fedeltà -----                        | pag. 39 |
| Art. 25 – Assegni per persone a carico -----             | pag. 40 |
| Art. 26 – Tutela della maternità -----                   | pag. 41 |
| Art. 27 – Provvidenza per persone disabili -----         | pag. 41 |
| Art. 28 – Ticket pasto -----                             | pag. 41 |
| Art. 29 – Indennità di mobilità -----                    | pag. 43 |
| Art. 30 – Indennità di reperibilità -----                | pag. 44 |
| Art. 31 – Missione e trasferta -----                     | pag. 44 |
| Art. 32 – Indennità trasporto valori -----               | pag. 45 |
| Art. 33 – Indennità di rischio -----                     | pag. 46 |
| Art. 34 – Emolumenti per riunioni -----                  | pag. 47 |
| Art. 35 – Prestazione aggiuntiva Quadri Direttivi -----  | pag. 47 |
| Art. 36 – Emolumenti per corsi -----                     | pag. 49 |
| Art. 37 – Estensione indennità per lavori in turni ----- | pag. 49 |
| Art. 38 – Cessazione rapporto di lavoro -----            | pag. 50 |

### - EFFETTI E DURATA

|   |         |
|---|---------|
| Art. 39 – Ambito applicativo ed effetti ----- | pag. 51 |
| Art. 40 – Decorrenza e durata -----           | pag. 51 |

|   |         |
|---|---------|
| Allegato n. 1 – Disciplina del Premio di risultato -----      | pag. 52 |
| - allegato a – Composizione degli indicatori per il PDR ----- | pag. 56 |
| - allegato b – Scala parametrica -----                        | pag. 57 |

|   |         |
|---|---------|
| Allegato n. 2 – Regolamento generale per la concessione dei mutui ----- | pag. 58 |
| prima casa ai dipendenti del Credito Cooperativo ravennate e imolese    |         |

## ***Parte Normativa***

### ***Art. 1 - Informazioni***

L'Azienda provvederà a comunicare anticipatamente al Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo e successivamente a tutto il Personale:

- Le assunzioni, specificando nomi, inquadramenti (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali, forma del contratto - apprendistato, tempo determinato, inserimento, ecc.) dei nuovi dipendenti e le unità organizzative cui sono assegnati;
- I contratti di somministrazione lavoro, i tirocini e gli stage specificando i nominativi, la durata e le unità organizzative in cui sono inseriti;
- I movimenti di Personale, escluse le brevi sostituzioni;
- Le promozioni ed i passaggi a qualifiche superiori;
- Copia delle polizze di assicurazione stipulate dall'Azienda a favore dei lavoratori ai sensi degli articoli 43 e 71 del CCNL 21.12.2007 e dell'art. 6 del Regolamento Mutui 1<sup>a</sup> casa allegato al presente contratto;
- Il programma ed i piani dei corsi di formazione da svolgere nell'anno in corso;
- Appalti di servizi;
- Deroghe alla ripartizione degli orari di lavoro;
- Le altre comunicazioni previste dal vigente CCNL.

#### **Comunicazioni al Personale**

In alternativa all'affissione delle comunicazioni nella bacheca del personale, la Banca utilizzerà una bacheca elettronica consultabile da ogni postazione di lavoro o di telelavoro e nella quale confluiranno tutte le informative dovute ai dipendenti in base a leggi e contratti.

Le Parti concordano che, mediante la pubblicazione delle suddette comunicazioni nella bacheca elettronica, l'Azienda avrà assolto ad ogni obbligo di pubblicità previsto da disposizioni di legge e contrattuali nei confronti del personale, ad eccezione di quelle per le quali le normative vigenti prevedano espressamente l'affissione obbligatoria in bacheca od in altro luogo facilmente accessibile ai lavoratori.

I dipendenti che sul posto di lavoro non hanno la disponibilità di un personal computer ad uso individuale utilizzeranno la loro password per accedere alle comunicazioni con l'ausilio degli strumenti informatici presenti all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza.

L'Azienda provvederà a comunicare alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo:

#### **• entro il mese di gennaio e luglio**

le ore di formazione effettuate da ogni lavoratore nel corso del semestre precedente;

● **entro il mese di gennaio**

l'organigramma completo con i nominativi, gli inquadramenti, la tipologia del contratto, la durata, la mansione svolta, la qualifica attribuita e l'indicazione dei responsabili delle unità organizzative. L'organigramma comprenderà, oltre a tutto il personale dipendente, anche gli eventuali addetti con contratti di somministrazione lavoro con indicazione della durata e dell'unità organizzativa a cui sono assegnati;

● **entro febbraio**

con suddivisione tra personale maschile e femminile, gli elenchi riepilogativi dei lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i rapporti di lavoro cessati, i contratti di inserimento e apprendistato relativi all'anno precedente;

● **entro marzo**

l'importo complessivo delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente, distinti per aree professionali e livelli, suddiviso fra importi contrattualmente dovuti, rimborsi spese ed altri importi corrisposti, con indicazione del numero dei lavoratori cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali) e distinto tra vecchi e nuovi assunti alla data del 31.12.2000 (dati della Federazione Regionale, disaggregati);

● **mensilmente**

i dati relativi al lavoro straordinario prestato, comprensivo della banca ore, ed il numero dei dipendenti interessati;

● **con cadenza trimestrale**

i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta, agli impieghi raffrontati con quelli dell'anno precedente, al numero di operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttiva.

Altri adempimenti:

a) **INNOVAZIONI TECNOLOGICHE, ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI**

La Banca, in caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative o di ristrutturazioni aziendali che comportino conseguenze sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimenti di lavoratori in altre unità produttive, ne darà comunicazione preventiva alle R.S.A. Su richiesta di queste, tali innovazioni/ristrutturazioni saranno sottoposte al parere consultivo di una commissione appositamente costituita, al fine di esaminare gli effetti che dette innovazioni possano produrre sui carichi e ritmi di lavoro, sulle condizioni igienico-ambientali e sulla fissazione dei tempi di adibizione al video terminale.

Detta commissione sarà composta da membri delle R.S.A. e da un uguale numero di membri della Delegazione Sindacale Aziendale. Le parti comunicheranno i nominativi dei rispettivi rappresentanti in seno alla commissione ogni volta che la stessa dovrà essere costituita.

**b) LIVELLI OCCUPAZIONALI**

Si conviene che il rapporto a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego. Contratti di natura diversa dovranno rivestire carattere temporaneo così come previsto dalle norme introdotte con la Legge 247/2007 e la Legge 133/2008 e successive modificazioni.

A tutti i tipi di contratto vanno applicati se ed in quanto compatibili, gli accordi vigenti per la generalità dei dipendenti, limitatamente alla durata contrattuale e senza estensione dei benefici economici ai familiari non fiscalmente a carico.

Eventuali problemi di esubero di Personale saranno esaminati in prima istanza in sede sindacale aziendale per una prima verifica e per la ricerca di idonee soluzioni.

In qualsiasi momento le R.S.A. potranno chiedere l'apertura dei tavoli di trattativa previsti dal vigente CCNL.

**c) POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE - TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

Con riferimento alla normativa vigente in materia di occupazione e mercato del lavoro qualora venissero effettuati interventi legislativi che regolamentino nuove tipologie contrattuali o introducano modifiche significative a quelle già esistenti, su richiesta di una delle Parti si procederà ad uno o più incontri per adeguare le previsioni del presente C.C.L.S.L. e valutare l'opportunità di avvalersi dei nuovi strumenti contrattuali introdotti nell'ordinamento.

**Apprendistato**

Si rimanda ai contenuti dell'art. 5 punto b) VALORIZZAZIONE NEO ASSUNTI, del presente Contratto Collettivo di lavoro di Secondo livello.

**Contratto di inserimento**

Si rimanda ai contenuti dell'art.5 punto b) VALORIZZAZIONE NEO ASSUNTI, del presente Contratto Collettivo di lavoro di Secondo livello.

**Tirocinio formativo e di orientamento**

Non costituendo rapporto di lavoro, come previsto dalla Legge 196/97 e dal D.M. 142/1998, i tirocinanti e/o stagisti effettueranno un'attività pratica in coerenza con il progetto formativo, senza alcuna assunzione diretta di responsabilità in relazione alle attività svolte. Copia della convenzione deve essere trasmessa alle R.S.A. così come previsto dall'art. 5 del D.M. 142/1998.

La formazione svolta avrà valore di credito formativo e sarà certificata dall'Azienda in modo che lo studente o il lavoratore la possa riportare nel suo curriculum, come previsto dall'art. 6 del D.M. 142/1998.

**Nota a verbale**

L'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di tirocinio formativo e di orientamento.

**d) SOCIETA' DI SERVIZI E APPALTO DI SERVIZI ALL'ESTERNO**

In caso di utilizzo o di costituzione di società di servizi, dopo preventiva informativa alle R.S.A., le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare i problemi organizzativi, professionali e normativi.

In caso di appalti di servizi all'esterno, l'Azienda terrà in considerazione prioritariamente l'affidamento a società di servizi create da ex dipendenti.

**e) FUSIONI ED INCORPORAZIONI**

In caso di progetti di fusione od incorporazione che coinvolgono l'Azienda, la stessa si impegna a verificare con le R.S.A., sulla base del piano industriale, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il Personale (organici, mobilità, riqualificazione, tutela professionale) al fine di ricercare soluzioni idonee.

**f) SITUAZIONE E PROSPETTIVE AZIENDALI**

Successivamente all'approvazione del piano strategico, l'Azienda ne illustrerà il contenuto alle RSA e successivamente al personale durante l'orario di lavoro.

Si procederà ad una verifica per quanto attiene le ricadute sul personale, cercando soluzioni condivise.

Su richiesta delle RSA, la Banca si renderà disponibile ad un incontro inerente l'andamento aziendale ed i fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane, in relazione all'organizzazione del lavoro, ricercando soluzioni condivise.

**g) ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO**

Con riferimento all'art. 37 del CCNL 21.12.2007 l'Azienda si impegna al puntuale adempimento previsto dal comma 2 di detto articolo.

L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro dovranno essere comunicati al Personale per iscritto (anche con strumenti informatizzati tipo posta elettronica o intranet aziendale) ed illustrati durante il normale orario di lavoro, una prima volta al momento dell'assunzione e successivamente in caso di variazione. Questa materia sarà oggetto di apposito incontro con le R.S.A., previa consegna dei relativi documenti.

**h) AZIONI POSITIVE**

L'Azienda provvederà ad attuare le disposizioni di cui alla Legge 125 del 10.04.1991.

La Commissione paritetica va riunita almeno due volte l'anno, al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo-donna.

A tale Commissione paritetica potranno partecipare fino a due membri per ogni R.S.A. firmataria il presente accordo.



## **Art. 2 – Incontri periodici**

Gli incontri e le trattative sindacali si terranno tra la Delegazione Sindacale Aziendale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali; in occasione di tali incontri sarà redatto apposito verbale. Con riferimento all'articolo 17 del CCNL 21.12.2007 si conviene che detti incontri si terranno entro il mese di marzo di ogni anno.

Le problematiche connesse ai CARICHI E RITMI DI LAVORO, agli ORGANICI, nonché all'applicazione delle norme di cui all'art. 9 della legge 20.5.1970 n. 300, saranno esaminate in incontri con periodicità non inferiore al semestre, su richiesta delle R.S.A. che, nella domanda, dovranno indicare preventivamente tutti gli argomenti che intendono prendere in esame. Nell'ambito degli incontri suddetti potrà essere svolta anche una verifica sulla gestione dei contratti non a tempo indeterminato.

Relativamente alla FORMAZIONE, entro il mese di novembre di ogni anno la relativa commissione paritetica si incontrerà per formulare gli indirizzi del piano formativo per l'anno seguente.

## **Art. 3 – Relazioni sindacali**

In riferimento alla Legge 20.05.1970 n. 300, le Parti concordano quanto segue:

### **1) CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

Si conviene che le contrattazioni aziendali si svolgeranno in un unico livello di contrattazione e riguarderanno tutto il personale dell'Azienda.

### **2) RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

Si conviene che, a livello aziendale, venga costituita e riconosciuta un'unica rappresentanza sindacale per ciascuna Organizzazione Sindacale presente con propri iscritti. Tali R.S.A., di norma, potranno operare tramite un coordinamento aziendale.

### **3) PERMESSI SINDACALI**

Ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) di ogni Organizzazione Sindacale costituita in Azienda, ha diritto ad un monte ore annuale pari ad un'ora per ogni dipendente in organico in azienda alla data del 31/12 dell'anno precedente, da utilizzarsi per attività R.S.A., ai sensi dell'articolo 23 Legge 20.05.1970 n. 300 e delle norme contrattuali vigenti. I permessi potranno essere usufruiti in frazioni di 15 minuti, con un minimo di 30 minuti.

### **4) ASSEMBLEA DEL PERSONALE**

I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nei locali dell'Azienda o, in alternativa, in un locale idoneo dalla stessa messo a disposizione. Le assemblee potranno svolgersi

fuori dall'orario di lavoro o in orario di lavoro, con un limite di 10 ore annue e previo preavviso di almeno 72 ore.

Se viene richiesto all'Azienda di procurare un locale non nella sua disponibilità, il termine di preavviso dovrà tener conto dei tempi tecnici necessari.

Si conviene che le assemblee del personale vengano convocate preferibilmente escludendo l'orario di lavoro 8,15 – 13,30.

Quando, su richiesta delle R.S.A. vengono convocati in Assemblea contemporaneamente tutti i Dipendenti della Banca, l'Azienda si impegna ad agevolare la partecipazione dei dipendenti con sede di lavoro più lontana rispetto al luogo di convocazione dell'Assemblea, riducendo per loro l'orario di sportello del mattino, senza conteggiare questo tempo nel monte ore complessivo sopra indicato (10 ore annue). In contropartita, le RSA si impegnano a collaborare con l'Azienda al fine di approntare le misure organizzative idonee a contenere il disagio per la clientela ed il costo per la Banca.

**5) LOCALE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

L'Azienda si impegna a mettere a disposizione delle RSA, permanentemente, un ufficio arredato e provvisto di PC collegato alla rete internet e intranet, stampante, telefono e applicativo di gestione fax.

**6) USO DI SISTEMI, ATTREZZATURE E MATERIALI**

Per la normale attività sindacale interna, l'Azienda si impegna a rendere disponibile una bacheca elettronica sindacale all'interno della Intranet aziendale ed un indirizzo di posta elettronica per ogni R.S.A.. Tale bacheca si intende sostitutiva delle bacheche sindacali delle unità produttive minori.

Con riferimento all'attività sindacale interna, le RSA potranno utilizzare cancelleria, sistemi e attrezzature aziendali.

**Art. 4 – Struttura dell'organico e attribuzione delle responsabilità**

La struttura dell'Organico Aziendale verrà comunicata dall'Azienda alle R.S.A. ed a tutto il Personale Dipendente.

In caso di modifiche rilevanti, derivanti da esigenze organizzative che comportino accorpamenti, oppure scorporo, frazionamento o cessazione di attività e/o introduzione di nuove attività o di processi di automazione, l'Azienda ne informerà preventivamente le R.S.A. in un apposito incontro.

Le responsabilità, le competenze ed i criteri di sostituzione di chiunque sia titolare di mansioni di responsabilità o di coordinamento nell'ambito delle unità organizzative aziendali saranno rese note ai Dipendenti.

Normalmente, i responsabili di unità organizzative non potranno assumere incarichi di responsabilità e/o di coordinamento di altre unità organizzative aziendali, salvo il ricorrere di brevi e straordinarie esigenze di lavoro o di necessità temporanee per sostituzioni.

## **Art. 5 – Figure professionali**

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, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art. 64 CCNL).

### **a) PROFILI PROFESSIONALI DELLA 3a AREA PROFESSIONALE**

Premesso che la declaratoria generale dell'art. 109 del CCNL prevede quanto segue:

- nel **1° livello retributivo** sono inquadrati i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione dei problemi che presentino ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori - e che la stessa normativa demanda alla contrattazione collettiva di 2° livello l'individuazione di profili professionali esemplificativi relativamente al 2° e 3° livello retributivo, si concorda in linea generale quanto segue:

*“sono inquadrati nel 2° e 3° livello retributivo di detta Area professionale, secondo la previsione dell'art. 109 CCNL ed in coerenza con le indicazioni della declaratoria di tale articolo, i lavoratori che abbiano le attitudini al coordinamento di altri addetti e che rispondano della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi”.*

### **- 2° livello retributivo -**

#### ***Profilo OPERATORE DI SPORTELLO:***

lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrosportello, fornendo al cliente adeguata assistenza ed una prima consulenza sui prodotti della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di primo livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, con almeno quattro valutazioni positive annuali successive, di possedere i requisiti richiesti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Profilo CASSIERE COORDINATORE:**

lavoratore che stabilmente coordina, in succursali con meno di 8 addetti e con almeno tre casse, l'attività di altri operatori di sportello, gestendo i flussi di denaro e la custodia di valori della succursale stessa, rispondendo del buon funzionamento del comparto casse, anche dal punto di vista dell'efficienza operativa. Tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbiano dimostrato, con almeno quattro valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, ivi compresa l'attitudine al coordinamento di altri addetti, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Profilo ADDETTO FIDI (back office):**

lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere, in via continuativa, a livello esecutivo qualificato, alle operazioni necessarie ad istruire la pratica di affidamento – raccolta di documentazione, analisi di bilancio, verifica della situazione della clientela e stesura del commento relativo; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che, svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato con almeno quattro valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali ivi compresa l'attitudine al coordinamento di altri addetti, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Profilo ADDETTO TITOLI (back office):**

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa, l'attività di back office titoli in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra, abbiano dimostrato con almeno quattro valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, ivi compresa l'attitudine al coordinamento di altri addetti, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Profilo ADDETTO SERVIZI TECNICO/LOGISTICI:**

lavoratore a cui, in aggiunta alle attività di cui all'art. 108 del CCNL 21 dicembre 2007 (2° Area Professionale – 2° Livello retributivo), siano assegnati anche incarichi di coordinamento per l'applicazione del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), oppure compiti di relazione e coordinamento operativo con fornitori esterni, compiti di valutazione e proposta su innovazioni tecnologiche e abbia dimostrato, con almeno quattro valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che risponda della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL. Ai lavoratori di cui al presente comma potranno continuare ad essere affidate anche mansioni proprie della 2° Area Professionale.

### **- 3° livello retributivo -**

Fatte salve le specifiche declaratorie del 1° e 2° livello di cui al presente articolo, nel 3° livello retributivo rientrano tutti i lavoratori che coordinano l'attività, abbiano la responsabilità per la loro attività e per il loro sviluppo professionale, di tre altri lavoratori, di cui almeno uno appartenente al 2° livello retributivo della medesima area professionale. Anche per il 3° livello retributivo, ed a maggior ragione, valgono le considerazioni fatte in merito alle attitudini personali e professionali degli addetti, in tema di capacità di coordinamento, di responsabilità in ordine alla crescita professionale dei propri collaboratori, di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali e di valutazioni positive. Sono in ogni caso da inquadrare in tale livello tutti coloro che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le seguenti attività:

***Profilo CASSIERE COORDINATORE:***

lavoratore che stabilmente coordina, in succursali con almeno 8 addetti e con almeno tre casse operanti in via continuativa, l'attività di altri operatori di sportello, gestendo i flussi di denaro e la custodia di valori della succursale stessa, rispondendo del buon funzionamento del comparto casse, anche dal punto di vista dell'efficienza operativa. Tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbiano dimostrato, con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che rispondano della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

***Profilo ADDETTO TITOLI DI PROPRIETA' (Tesoreria aziendale):***

lavoratore che esegue le direttive del responsabile della Tesoreria in merito alla gestione della liquidità, dei titoli di proprietà della Banca, in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto al lavoratore che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbia dimostrato, con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che risponda della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 del CCNL;

***Profilo ADDETTO ALLO SVILUPPO E CONSULENZA:***

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, la gestione di gruppi di clientela, provvedendo anche allo sviluppo commerciale di clientela acquisita e/o potenziale; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbiano dimostrato con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che rispondano della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 del CCNL;

**Profilo ADDETTO AGLI INVESTIMENTI DELLA CLIENTELA/PRIVATE BANKER:**

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, la relazione con la clientela, fornendo consulenza ai sensi della normativa in vigore; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbiano dimostrato con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che rispondano della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 del CCNL;

**Profilo ADDETTO ALLA CONSULENZA FIDI / GESTORE RELAZIONI CONSULENZIALI UFFICIO IMPRESE:**

lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere, in via continuativa, a fornire la consulenza ed assistenza alla Clientela, in termini di finanziamenti bancari; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbiano dimostrato con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che rispondano della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 del CCNL;

**Profilo ADDETTO ALLA GESTIONE DEL RISCHIO:**

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, il monitoraggio costante dei rischi complessivi della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto al lavoratore che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbia dimostrato con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che risponda della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Profilo ADDETTO AL CONTROLLO DI GESTIONE:**

lavoratore che, in via continuativa, esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: raccoglie ed organizza i dati e le informazioni per le elaborazioni statistiche e bilancio di previsione, realizza le attività proprie del controllo di gestione; tale inquadramento sarà riconosciuto al lavoratore che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbia dimostrato, con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che risponda della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Profilo ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE:**

lavoratore che, in via continuativa esegua le direttive impartite dal responsabile della funzione: predispone i processi di lavoro coordinandosi con le altre funzioni nel rispetto della strategia aziendale, ne cura e/o verifica la pubblicizzazione; tale inquadramento sarà riconosciuto al lavoratore che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbia dimostrato con almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i

requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che risponda della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

***Profilo ADDETTO AL MARKETING OPERATIVO E STRATEGICO:***

lavoratore che, in via continuativa, esegua le direttive impartite dal responsabile della funzione: redige e cura i piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali, attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone di competenza; esegue un monitoraggio periodico sugli obiettivi, evidenziando eventuali scostamenti e cerca soluzioni per eventuali criticità insorte; tale inquadramento sarà riconosciuto al lavoratore che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbia dimostrato con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, attitudine al coordinamento di altri addetti e che risponda della crescita professionale di questi ultimi, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Con riferimento al profilo di Cassiere Coordinatore, presente nel 2° e 3° livello retributivo, le parti concordano che il computo dell'organico complessivo degli uffici e delle unità organizzative debba essere riferito alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e che i lavoratori con contratto a tempo parziale vengano computati proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa concordata

**- 4° livello retributivo -**

***Profilo ADDETTO ALLO SVILUPPO COMMERCIALE DI AREA (compreso i Servizi rete presso le zone commerciali):***

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa e prevalente, lo sviluppo commerciale di Clientela acquisita e/o potenziale; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che, svolgendo le mansioni di cui sopra, abbiano dimostrato con almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di micro-obiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

**Chiarimento a verbale**

- 1) In caso di cambiamento di ruolo, le valutazioni sino allora acquisite dal dipendente sono considerate al 50% valide per l'acquisizione del nuovo profilo professionale;
- 2) Ai lavoratori inseriti nelle figure professionali di "addetti agli investimenti alla clientela" e "addetti alla consulenza fidi" che abbiano svolto per almeno due anni le suddette funzioni con inquadramento corrispondente alla 3<sup>a</sup> Area Professionale – 2<sup>a</sup> livello retributivo, verrà riconosciuto l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> Area Professionale – 3<sup>a</sup> livello retributivo, entro il 31.12.2009, con due valutazioni annuali positive successive.

**Le parti concordano che per tutti i suddetti profili e inquadramenti il periodo di valutazione annuale decorra dal 01.01.2008.**

**b) VALORIZZAZIONE NEO–ASSUNTI**

L'Azienda provvederà a fornire verbalmente ai dipendenti con contratto di Inserimento, a Tempo Determinato, di Apprendistato e nei Periodi di Prova del Tempo Indeterminato, giunti circa alla metà del periodo contrattuale, le valutazioni sull'andamento del rapporto e dell'apprendimento e ogni informazione utile sulle prospettive future.

L'Azienda valuterà con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato.

L'Azienda valuterà con particolare attenzione l'assunzione di personale avente caratteristiche coerenti con gli obiettivi dello sviluppo della Banca.

**c) VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE**

Anche in applicazione dell'art. 64 del CCNL 21.12.2007 l'Azienda favorirà l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

Qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, per le quali l'organigramma e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di un inquadramento superiore, l'Azienda dovrà ricercarne la copertura per tempo, preferibilmente con risorse interne, anche con opportuni interventi formativi.

Prima di procedere ad assunzioni dall'esterno si dovrà verificare se esistano in Azienda le professionalità richieste sia per livelli di responsabilità di struttura che di professionalità specialistiche. Una buona organizzazione aziendale e il corretto sviluppo, pianificato per tempo, delle competenze e delle professionalità, insieme a corsi specifici, dovrebbero evitare la mancanza di figure necessarie.

Qualora ciò non risultasse possibile, l'Azienda informerà le R.S.A. prima di procedere alle assunzioni.

• **Operatori di cassa**

Ferma restando la facoltà dell'Azienda di adibire a mansione di cassiere i Dipendenti scelti a suo insindacabile giudizio, a norma del CCNL vigente, allo scopo di favorire l'individuazione degli aspiranti a tali mansioni, l'Azienda si impegna a valutare le richieste che singoli Dipendenti, direttamente o tramite le R.S.A. aziendali, avranno inoltrato per essere adibiti alla mansione di cassiere.

L'Azienda si impegna inoltre a valutare favorevolmente, compatibilmente con le esigenze operative, le richieste di trasferimento ad altro incarico, avanzate da cassieri per giustificato motivo (ad esempio, rapina subita, ripetute e significative differenze di cassa o non sostenibilità della responsabilità).

Per il Personale che viene adibito per la prima volta alle mansioni di cassiere, viene previsto un periodo di affiancamento non inferiore a due settimane.



- **Addetto allo sviluppo commerciale**

Ferma restando la facoltà dell'Azienda di adibire a mansione di "sviluppatore" i Dipendenti scelti a suo insindacabile giudizio, a norma del CCNL vigente, allo scopo di favorire l'individuazione degli aspiranti a tali mansioni, l'Azienda si impegna a valutare le richieste che singoli Dipendenti, direttamente o tramite le R.S.A. aziendali, avranno inoltrato per essere adibiti alla mansione di "sviluppatore".

**d) SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA**

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte, la mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere le competenze, i corsi di formazione cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

A tal fine viene costituita una commissione paritetica che avrà i compiti di approfondire le leve che consentano la costruzione di un percorso professionale di carriera standard. Tale percorso comprenderà i criteri di assunzione, selezione, reclutamento, piano di inserimento in organico e successivo turn-over.

**e) INTERIM**

Il responsabile di livello superiore che assuma un incarico ad interim di strutture inferiori può mantenerlo per 3 mesi. Trascorso tale periodo, deve essere identificato il lavoratore che abbia le caratteristiche necessarie a ricoprire le relative responsabilità. Eventuali eccezioni saranno oggetto di apposito incontro tra le parti.

Nei periodi di attribuzione dell'eventuale incarico ad interim, compete al titolare il trattamento economico superiore corrispondente all'attività svolta, avuto riferimento all'inquadramento minimo contrattualmente previsto per l'incarico.

**f) TUTELA DELLA DIGNITÀ' DELLA PERSONA**

Le Parti condannano con fermezza e si impegnano a reprimere i comportamenti di chiunque ponga in essere consapevolmente, con azioni sistematiche, durature e intense, violenze morali e persecuzioni psicologiche che mirano a danneggiare la dignità e la persona del/la lavoratore/trice.

Con riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L., in presenza di atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli e/o discriminatori lesivi della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, le Parti convengono di incontrarsi entro 30 giorni dalla notizia dell'evento, al fine di individuare i provvedimenti e le azioni necessarie a rimuovere le condizioni in essere ed a garantire la piena tutela della dignità della persona umana.

## **Art. 6 – Inquadramenti Responsabili e Sostituti**

### **Parte A) Specifici profili professionali per aziende con oltre 300 dipendenti, relativi inquadramenti – RUOLI CHIAVE.**

Con riferimento all'art. 29 del CCNL 21.12.2007 (testo coordinato del 16.07.2008), considerate le dimensioni raggiunte dalla BCC, con organico maggiore di 300 dipendenti, oltre a quanto indicato dagli artt. 95, 96, 97, 104, 109, 110 del CCNL 21.12.2007, si stabiliscono i seguenti inquadramenti minimi, per i responsabili di posizioni di lavoro, di particolare rilievo nella struttura aziendale:

#### **1. Posizioni di lavoro della struttura centrale che rispondono direttamente al Direttore Generale e che coordinano un numero di addetti pari o superiore a 30, Capi Rete Commerciale che coordinano un numero di filiali pari o superiore ad 8.**

- Inquadramento minimo pari al Quadro Direttivo di IV livello, con attribuzione del ruolo chiave di livello superiore;
- Indennità correlata al ruolo chiave di livello superiore: importo minimo pari a quello corrispondente alla differenza fra ex Funzionario di 1° ed ex funzionario di 2° grado, a zero scatti, tempo per tempo vigente.

#### **2. Posizioni di lavoro della struttura centrale che rispondono direttamente al Direttore Generale e che coordinano un numero di addetti compreso fra 10 e 30, Capi Rete Commerciale che coordinano un numero di filiali inferiore ad 8.**

- Inquadramento minimo pari al Quadro Direttivo di IV livello, con attribuzione del ruolo chiave di livello intermedio;
- Indennità correlata al ruolo chiave di livello intermedio: importo minimo pari al 50% della differenza fra ex Funzionario di 1° grado ed ex funzionario di 2° grado, a zero scatti, tempo per tempo vigente.

#### **3. Responsabili di filiale con un numero di addetti pari o superiore a 20:**

- attribuzione del ruolo chiave di livello base;
- Indennità correlata al ruolo chiave di livello base: importo minimo pari a quello corrispondente alla indennità di preposto di livello maggiore, tempo per tempo vigente.

#### **4. Altre posizioni di lavoro della sede centrale, definite come Capi Servizio, che rispondono ad un diretto collaboratore del Direttore Generale, fra quelli indicati al punto 1 del presente articolo e che coordinano un numero di addetti pari o superiore a 20, Responsabile della Funzione Revisione e controlli ispettivi, Responsabile della Funzione Controllo Rischi, Responsabile della Funzione contabile.**

- Inquadramento minimo pari al Quadro Direttivo di III livello retributivo, con attribuzione del ruolo chiave di livello base.
- Indennità correlata al ruolo chiave di livello base: importo minimo pari a quello corrispondente alla indennità di preposto di livello maggiore, tempo per tempo vigente.

L'indennità di ruolo chiave è dovuta per dodici mensilità. In caso di inquadramenti effettivi di livello superiore a quello minimo previsto, l'indennità di ruolo si considera assorbita dall'inquadramento superiore acquisito.

Nel caso norme di Legge, di Vigilanza o di Regolamento Interno prevedano espressamente l'indicazione di un sostituto, individuato fra i diretti collaboratori del responsabile della posizione di lavoro, al sostituto stesso, per assenze della durata di almeno una giornata intera e per i giorni di effettivo esercizio della sostituzione, verrà corrisposto un rateo giornaliero della specifica indennità correlata al ruolo chiave; il meccanismo sopra indicato si applica anche in presenza di titolari con inquadramento di livello superiore e quindi senza effettiva corresponsione dell'indennità di ruolo chiave.

Per l'inquadramento del sostituto, si fa riferimento all'art. 97 del CCNL 21.12.2007 (piena fungibilità fra i quadri direttivi) ed alla parte C) del presente articolo (inquadramento minimo dei sostituti).

Per favorire la crescita interna, nella nomina di nuovi responsabili e nella individuazione dei relativi sostituti, l'attribuzione dell'inquadramento minimo previsto dal CCNL e dal presente CCLSL, compresa l'attribuzione del ruolo chiave, avverrà in un arco temporale massimo di 3 anni e dopo almeno 2 valutazioni positive consecutive.

**Per le posizioni che comportano l'attribuzione di un ruolo chiave, le parti concordano che la verifica delle valutazioni annuali decorra dal 1.1.2008.**

### **Parte B) Responsabili di unità organizzative di base**

Per quanto riguarda i responsabili di unità organizzative di base (normalmente indicate come uffici), ad esclusione dell'Ufficio Corrieri, si applicheranno i criteri di seguito indicati.

- **Area 3 livello 3**
  - Uffici ed altre unità organizzative, con un numero complessivo di 5 / 6 addetti:
- **Area 3 livello 4**
  - Uffici ed altre unità organizzative, con un numero complessivo di 7 addetti:
- **Quadro Direttivo di 1° livello**
  - Uffici ed altre unità organizzative con oltre 7 addetti.

Gli inquadramenti sopra indicati verranno acquisiti dai responsabili che abbiano ottenuto almeno due valutazioni annuali consecutive positive, nello specifico ruolo.

Le parti concordano che il computo dell'organico complessivo degli uffici e delle unità organizzative debba essere riferito alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e che i lavoratori con contratto a tempo parziale vengano computati proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa concordata.

Al raggiungimento di quattro valutazioni annuali consecutive positive, nel ruolo, verranno riconosciuti i seguenti, ulteriori inquadramenti:

- **Area 3 livello 4**
  - Uffici ed altre unità organizzative, con un numero complessivo di 5/6 addetti:
- **Quadro Direttivo di 1° livello**
  - Uffici ed altre unità organizzative, con un numero complessivo di 7 addetti.

Per determinare il livello retributivo dei sostituti, si farà comunque riferimento all'inquadramento conseguito dal titolare della funzione, dopo due valutazioni annuali positive consecutive.

Ulteriori definizioni:

**- Ufficio Corrieri –**

al titolare, dopo due valutazioni annuali consecutive positive, verrà riconosciuto l'inquadramento corrispondente alla 3 area professionale, 2° livello retributivo;

**- Responsabili di settori di attività, nell'ambito di filiali con oltre 20 addetti -** applicazione dei criteri indicati in precedenza, per i responsabili degli uffici della struttura centrale, limitatamente alle posizioni definite dopo due valutazioni annuali positive consecutive.

**Limitatamente alle posizioni di lavoro disciplinate nella parte B, le parti concordano che la verifica delle valutazioni annuali decorra dal 1.1.2007.**

### **Parte C) Sostituti dei Responsabili**

Ad integrazione delle norme di attuazione del CCNL (articolo 95 Parte Speciale per i Quadri Direttivi e articolo 109 Parte Speciale Aree Professionali), si conviene che per definire l'esigenza di personale appartenente a determinate Aree Professionali e Livelli Retributivi, si applicheranno criteri minimi di inquadramento negli Uffici o nelle Succursali, con particolare riguardo al collaboratore che normalmente coadiuva e sostituisce il titolare.

Tale inquadramento sarà di:

- **Area 3 livello 2** – se al responsabile è dovuto contrattualmente un inquadramento minimo pari ad Area 3 livello 4;
- **Area 3 livello 3** – se al responsabile è dovuto contrattualmente un inquadramento minimo pari a Quadro Direttivo di 1° livello;

- **Area 3 livello 4** - se al responsabile è dovuto contrattualmente un inquadramento minimo pari a Quadro Direttivo di 2° livello;
- **Quadro Direttivo di 1° livello** - se al responsabile è dovuto contrattualmente un inquadramento minimo pari a Quadro Direttivo di livello 3 e 4.

Eventuali posizioni che non rispettino questi inquadramenti saranno oggetto di apposita verifica tra le parti.

### **Parte D) Calcolo indennità di sostituzione**

Il calcolo della relativa indennità di sostituzione si concorda debba avvenire nel seguente modo:

- l'importo da corrispondere al sostituto deve essere il risultato della differenza tra la voce stipendio, relativa ai rispettivi inquadramenti minimi contrattuali presi in considerazione;
- l'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per sostituzioni, è quella giornaliera;
- l'indennità di sostituzione non compete per la categoria dei Quadri Direttivi in quanto si applica la piena fungibilità così come previsto dall'art. 97 del CCNL 21.12.2007.

### **Art. 7 – Rotazione e trasferimenti**

Allo scopo di facilitare lo sviluppo delle competenze e delle professionalità, l'Azienda, oltre agli spostamenti ordinari e discrezionali che riterrà di eseguire per ragioni di servizio, sarà disponibile, salvo comprovate necessità organizzative e funzionali o situazioni particolari, ad effettuare periodiche rotazioni del Personale per soddisfare le domande di assegnazione a mansioni diverse (sempre proprie della categoria, qualifica e grado di appartenenza) pervenute da lavoratori dipendenti che abbiano svolto le stesse mansioni per un periodo significativamente superiore al minimo di un anno.

L'Azienda si impegna a trovare un accordo con il lavoratore entro i 6 mesi successivi. In caso di più richieste, l'Azienda si impegna a dare precedenza a coloro che non siano stati coinvolti in precedenti movimenti o rotazioni.

L'assegnazione di un dipendente da un ufficio all'altro sarà normalmente comunicata con una settimana di preavviso; il trasferimento fra la sede centrale e le dipendenze o viceversa o da una Dipendenza all'altra sarà attuato con l'osservanza di quanto previsto dal vigente CCNL. Non ricadono in questa normativa gli spostamenti dovuti a brevi sostituzioni, per ferie, malattie od altri casi d'urgenza.

Eventuali richieste scritte di rotazione non accolte dall'Azienda, le cui relative motivazioni saranno comunicate entro 30 giorni all'interessato, saranno oggetto di esame in occasione degli incontri di cui all'art. 2 del presente C.C.L.S.L.

## **Art. 8 – Formazione**

Per il mantenimento della cultura aziendale a elevati livelli di efficienza operativa e commerciale, nonché il costante miglioramento del servizio, le parti concordano di istituire una commissione paritetica sulla formazione con la finalità di analizzare le necessità, i temi e i risultati degli interventi formativi tesi alla continua crescita professionale di tutte le risorse. Tale commissione avrà altresì il compito di valutare l'opportunità di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali, regionali e di comparto.

Per attuare i principi sopra riportati e considerato che la formazione assume un importante valore primario nelle strategie aziendali e tenuto conto delle dimensioni raggiunte, si ritiene indispensabile promuovere corsi di formazione specifici e mirati a livello aziendale.

La Banca si impegna a comunicare per iscritto a tutto il Personale il programma dei corsi di aggiornamento e qualificazione predisposti ed a comunicare individualmente al Personale interessato il piano di partecipazione ai corsi per l'anno di competenza.

La Banca di massima seguirà per l'ammissione ai corsi, l'ordine con cui perverranno le richieste di iscrizione, fatto salvo il rispetto delle esigenze organizzative e di servizio. La partecipazione ad attività formative non dovrà avere carattere selettivo e verrà documentata nel fascicolo personale dei dipendenti.

Eventuali contestazioni e problemi circa la partecipazione alle attività formative saranno rappresentate nella sede degli incontri di cui all'art. 2 del presente C.C.L.S.L.. In riferimento all'articolo 1 del vigente C.C.L.S.L., su richiesta delle R.S.A., si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte sulle ore di formazione effettuate da ogni lavoratore.

Il lavoratore ha facoltà di comunicare le proprie esigenze formative all'Azienda entro il 15 dicembre di ogni anno. Le ore di "pacchetto formativo" (24 ore annuali oltre le 5 ore per gli assunti dall'anno 2001) che non fossero state effettuate nell'anno di competenza, verranno aggiunte ai pacchetti formativi degli anni successivi.

### **a) Corsi di addestramento neo assunti**

Per i neo assunti a tempo indeterminato saranno istituiti appositi corsi di formazione obbligatori, della durata di dieci giorni lavorativi, da effettuarsi possibilmente entro i primi tre mesi dalla data di assunzione.

La finalità del corso sarà quella di agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in azienda e verterà sia su materie di carattere generale che sull'operatività pratica.

Per i contratti a tempo determinato il periodo di addestramento - senza responsabilità diretta dell'interessato - sarà computato come periodo di formazione.

**b) Corsi di formazione di base**

Il percorso formativo del personale proseguirà con la formazione di base, corsi di formazione che permettano l'acquisizione di conoscenze e competenze tali da favorire la fungibilità nelle mansioni e le rotazioni del personale.

**c) Corsi di specializzazione**

Il percorso formativo del personale che abbia ricevuto una completa formazione di base proseguirà con la formazione specialistica.

**d) Corsi antiriciclaggio**

Sono previsti corsi obbligatori, di durata idonea al raggiungimento degli obiettivi, da svolgersi durante l'orario di lavoro per i neo assunti, da effettuarsi a livello aziendale.

Tali corsi vanno estesi e ripetuti a tutti i lavoratori in presenza di variazioni della normativa e/o di modifiche delle misure tecnico-organizzative adottate in materia.

Le parti convengono che per gli assunti con contratto di apprendistato i predetti corsi obbligatori sono ricompresi tra quelli organizzati dalla Federazione Regionale.

**e) Corsi per il personale adibito alla cassa**

Per il personale che viene adibito per la prima volta alla 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 ed avevano già effettuato il periodo di addestramento e formazione sopra previsto, svolgeranno almeno due giorni di aggiornamento.

**g) Formazione straordinaria**

In caso di innovazioni tecnologiche o di ristrutturazione aziendale verranno effettuate attività straordinarie di riqualificazione al fine di valorizzare le risorse umane.

**h) Corsi di autoformazione**

Le parti convengono che l'autoformazione è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione della priorità da attribuire all'attività formativa d'aula, anche per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali.

Nel caso in cui si utilizzasse tale strumento, la Banca curerà con particolare attenzione i seguenti aspetti:

- dovrà essere effettuata in locali idonei e, comunque, non a contatto con il pubblico;
- non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
- se prolungata oltre il normale orario di lavoro, dovrà essere retribuita.

## **Art. 9 – Sicurezza del lavoro e prevenzione atti criminosi**

La Banca si impegna a consultare le R.S.A. prima di variare le misure di sicurezza in atto o di adottarne di nuove. Inoltre, la Banca si impegna a prendere in considerazione le raccomandazioni che le autorità preposte trasmetteranno in ordine alle problematiche di sicurezza, anche su sollecitazione delle OO.SS. dei Lavoratori dipendenti.

Le parti convergono in particolare sull'adozione dei seguenti sistemi di sicurezza:

- regolazione degli accessi tramite bussole o doppie porte a consenso;
- utilizzo di telecamere e sistemi di videoregistrazione, con possibilità di concordare estensioni alle limitazioni di cui all'art. 4 della Legge 20.5.70 n. 300.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alle riunioni sindacali di cui ai successivi commi del presente articolo, prima in sede aziendale e, se necessario in sede regionale.

La Banca si impegna a comunicare alle R.S.A. le misure che, in materia di sicurezza del lavoro, verranno adottate, seppure in via sperimentale.

Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni su richiesta delle R.S.A. o su iniziativa della Banca, ogni qualvolta se ne ravviserà l'opportunità.

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

La Banca si impegna a migliorare la preparazione del Personale in materia di sicurezza ed a svolgere, anche su richiesta delle OO.SS., corsi di formazione in aula, per illustrare al Personale addetto i dispositivi di sicurezza e le misure da assumere in caso di rapina nonché ogni altra precauzione da attuarsi nelle attività di gestione e trasporto dei valori.

Salvi i casi di grave negligenza, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina, per le somme occasionalmente detenute senza specifica autorizzazione oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti dalle disposizioni interne.



Nell'ambito della ricerca di sempre migliori condizioni di sicurezza la Banca si impegna a:

- rispettare gli orari di apertura al pubblico degli sportelli;
- contenere le operazioni di trasporto valori effettuate dal Personale dipendente (il Personale impiegato in tali mansioni dovrà dirsi disponibile ad effettuare tale servizio).

A decorrere dall'1.01.2009 il personale che effettua le operazioni di trasporto valori, oltre a quanto previsto dall'articolo 71 del vigente C.C.N.L., sarà assicurato, per i rischi derivanti da eventi criminosi accaduti nell'espletamento di tale attività, con i seguenti massimali aggiuntivi:

- Euro 30.000,00 in caso di morte;
- Euro 40.000,00 in caso di invalidità.

### **Art. 10 – Sicurezza del lavoro, prevenzione degli infortuni e tutela della condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro**

La Banca si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, prevenzione degli infortuni, tutela delle condizioni igienico sanitarie.

La Banca si impegna ad incontrarsi con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e con le R.S.A., per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, la Banca provvederà ad informare preventivamente i R.L.S. e le RSA, sul progetto e relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da sopralluoghi tecnici effettuati. La Banca si impegna altresì ad incontrarsi con le R.S.A. per esaminare eventuali problemi, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

La Banca avrà cura di adottare negli ambienti di lavoro soluzioni idonee ad attenuare i rumori ed il pulviscolo, nonché ad assicurare soddisfacenti valori di luminosità, di temperatura, umidità e ricambio aria, il tutto secondo i più aggiornati standard ergonomici.

Nell'ambito delle prescrizioni delle norme vigenti in materia, il personale può richiedere una visita specialistica del medico aziendale competente, anche al di fuori delle periodicità concordate.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa ad un apposito incontro tra l'azienda e le R.S.A.; tale incontro per la materia in oggetto, potrà essere convocato in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

## **Art. 11 – Malattie ed infortuni**

Le vigenti norme contenute nel CCNL in materia di malattia ed infortuni sono emendate nei seguenti termini migliorativi:

- 1) nei casi di assenza dal servizio, dovuta a malattia od infortunio accertati, il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari ad un mese per ogni anno di servizio con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi;
- 2) i periodi sopra indicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio per T.B.C. o di accertata necessità di cura per la stessa malattia, nonché in caso di comprovata grave malattia a carattere oncologico, cardiovascolare, AIDS.

Agli effetti dell'applicazione delle norme di cui sopra, avrà efficacia l'eventuale variazione di anzianità che durante la malattia o l'infortunio si sia verificata nei confronti del lavoratore.

Durante il periodo di assenza per malattia od infortunio, compete al Lavoratore la retribuzione contrattuale integrale.

Perdurando la malattia oltre i termini sopra indicati, il Lavoratore sarà posto in aspettativa, salvo che non chieda l'esonero dal servizio per malattia. L'aspettativa ha una durata massima di un anno e non comporta la corresponsione di emolumenti.

L'aspettativa per malattia cessa anche quando, in seguito agli accertamenti previsti dal CCNL vigente, risulta che non sussistano più le cause per le quali fu accordata.

Ai fini del computo del trattamento di cui al presente articolo, si cumulano per intero solo i periodi di assenza per malattia od infortunio verificatisi od esauriti nei quattro mesi precedenti.

Per l'ultimo periodo, tuttavia, non verrà praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D. 13 novembre 1924 n. 1825 e successive modificazioni.

Trascorso il periodo di aspettativa - od i soli periodi di cui al primo e secondo comma del presente articolo, qualora il Lavoratore abbia chiesto l'esonero dal servizio per malattia - senza che l'interessato abbia potuto riprendere il servizio, il rapporto di lavoro cesserà per motivi di salute, con diritto del Lavoratore al trattamento previsto dal CCNL o dalle disposizioni di legge.

L'esonero dal servizio per malattia può essere richiesto dal Lavoratore anche nel corso del periodo di aspettativa, fermo il trattamento di cui al precedente comma.

La Banca ha facoltà di accertare l'esistenza della malattia o dell'infortunio e di controllarne il decorso, osservando le disposizioni di legge che regolano la materia.

La Banca, sempre osservando le disposizioni di legge in materia, potrà accertare, ai fini della riammissione in servizio del Lavoratore rimasto assente per malattia od infortunio, se le condizioni di salute sono tali da consentirgli di riprendere continuativamente le attribuzioni ed i lavori propri della sua posizione.

E' considerato dimissionario ad ogni effetto il Lavoratore che, accertata la cessazione della malattia o dell'infortunio, nei modi indicati dai precedenti commi, non riprenda il servizio. Il periodo di assenza dal servizio per malattia od infortunio è computabile a tutti gli effetti, salvo quanto segue:

- nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettanti viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza;
- nel caso di assenza per malattia la riduzione del periodo di ferie non si applica se l'assenza non supera i sei mesi;
- nel caso di assenza di durata superiore, la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.

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

### ***MALATTIA E INFORTUNIO DA ATTO CRIMINOSO***

In caso di malattia o infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, la Banca assumerà l'onere delle visite specialistiche eventualmente richieste dal Lavoratore colpito, se rimaste a suo carico, dietro presentazione della relativa certificazione medica e delle ricevute di pagamento.

In caso di assenza dal servizio conseguente ad atto criminoso o ad infortunio sul lavoro, la Banca conserverà il posto di lavoro e l'intero trattamento economico anche oltre i limiti previsti dal CCNL vigente, fino ad un massimo di 30 mesi.

In occasione di eventi criminosi l'Azienda assumerà l'onere della visita medica specialistica urgente, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito.

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

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale colpito dall'evento criminoso vanno compresi nella previsione dell'articolo 54 del vigente C.C.N.L.

La previsione dell'articolo 55 del C.C.N.L., concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dal termine del periodo di conservazione del posto come definito dal comma precedente.

## **Art. 12 – Controllo sul lavoro straordinario**

Al fine di controllare i limiti imposti al lavoro straordinario a norma del vigente CCNL e ad integrazione dello stesso si prescrive che:

- è in facoltà di ogni Lavoratore verificare periodicamente il numero delle ore di lavoro straordinario da lui prestate;
- è facoltà dei componenti le RSA di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro straordinario effettuato per tutta l'Azienda sulla base della previsione inserita nell'art. 129 del vigente CCNL..

## **Art. 13 – Banca delle ore**

Si concorda che il recupero delle prestazioni aggiuntive (straordinario) e dell'eventuale riduzione orario (23 ore annue) possa essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora e per multipli di quarti d'ora.

Si concorda, inoltre, per ragioni di equità, che in banca delle ore devono confluire esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Se il lavoro straordinario è effettuato, rispettivamente, di sabato o di lunedì, qualora l'orario settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato, la maggiorazione dovuta è del 30% e tale prestazione non rientra in banca delle ore.

Così pure il lavoro eventualmente compiuto in ore notturne comprese tra le 22,00 e le 06,00 darà diritto al compenso per lavoro straordinario con la relativa maggiorazione del 65% e non entrerà in banca delle ore.

Il lavoro chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale (domenica) da diritto sempre a riposo compensativo in altro giorno oltre, a scelta del lavoratore, all'ulteriore recupero in banca delle ore o al pagamento delle ore con la maggiorazione del 25%.

Nel caso di promozione a quadro direttivo in corso d'anno, si deve procedere alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive in banca ore ancora da recuperare.

La riduzione oraria maturata fino alla data di passaggio alla categoria dei quadri direttivi e non goduta, può essere, a richiesta del lavoratore, liquidata o trasformata in ferie da usufruire.

Nel caso di prolungate assenze - quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare, aspettativa - che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il personale interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro dal servizio entro un congruo termine da concordare con l'Azienda, ovvero la corresponsione del relativo

compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene altresì riconosciuto nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

## **Art. 14 – Part time**

A specifica ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al CCNL 21.12.2007 (Disciplina del lavoro a tempo parziale) si conviene che:

- a) l'Azienda è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 20 dell'organico in servizio, non computando a tal fine i part-time concessi a tempo indeterminato;
- b) destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi e impiegati delle aree professionali) che prestano servizio a tempo indeterminato;
- c) presso l'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 di norma entro il 15 dicembre ed il 15 giugno di ogni anno; di conseguenza, l'aggiornamento dell'apposita graduatoria sarà fatto entro il mese di dicembre e giugno. La graduatoria può essere consultata, a richiesta, dalle RSA o dai diretti interessati.

Le richieste di trasformazione possono essere avanzate dai dipendenti sulla base di esigenze che meritano particolare attenzione secondo l'ordine di seguito indicato:

- 1) per assistenza a figli o affidati disabili;
- 2) per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati;
- 3) per necessità di accudire figli di età inferiore a 14 anni;
- 4) 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 del vigente CCNL);
- 5) motivi personali.

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

Nei casi di richieste motivate da eccezionalità od urgenza – e tra questi ricadono anche quelle relative a maternità - l'Azienda potrà accogliere la domanda del lavoratore, anche al di fuori dei limiti previsti al punto a), indipendentemente dal momento di presentazione della richiesta e dalla disponibilità di posizioni in 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.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si fa rinvio al contenuto dell'allegato E del vigente CCNL..

## **DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA**

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

- punti 15 per assistenza a figli o affidati disabili;
- punti 10 per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati.

Per il personale con necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni secondo l'ordine di punteggio:

- punti 8 per figli fino al compimento dei 3 anni;
- punti 6 per figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni;
- punti 5 per figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni;
- punti 2 per figli da 10 anni e 1 giorno a 14 anni.

Per il personale con più figli 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 1/2 per il secondo figlio, ad 1/3 per il terzo figlio, ad 1/4 per il quarto 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.

Per il personale con altre motivazioni la determinazione del punteggio avverrà come segue:

- punti 3 per motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 Legge 20.5.70 n. 300;
- punti 1 per motivi personali.

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

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi potrà, annualmente, essere rivisto su richiesta di una delle due Parti.

## **Art. 15 – Turni di ferie**

Al fine di agevolare la predisposizione da parte dell'Azienda dei turni delle ferie in applicazione del CCNL, i Lavoratori, in accordo fra di loro e previa comunicazione da parte dell'Azienda medesima del piano delle sostituzioni per gli incarichi previsti dal CCNL, potranno presentare, a partire dal mese di febbraio di ciascun anno, alla Direzione una proposta per un piano di massima delle ferie.

L'Azienda, pertanto, entro il 31 marzo successivo fisserà i turni definitivi tenendo conto, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, dei criteri elencati dal CCNL e dei seguenti, indicati in ordine di priorità di applicazione:

- precedenza di legge;
- condizioni familiari;
- anzianità di servizio;
- turni ferie precedenti.

Gli organici determinati in accordo fra Azienda e RSA dovranno tenere conto delle assenze per ferie.

A tal fine la Banca si impegna a stabilire annualmente per ogni unità organizzativa rilevante, il numero di Lavoratori da utilizzare per le sostituzioni negli uffici o Dipendenze ove si verificano assenze temporanee che li portino al di sotto dei livelli minimi di organico definiti di tempo in tempo. Quanto sopra sarà oggetto di ulteriore definizione in sede di determinazione annuale degli organici.

### **Ferie nel periodo natalizio**

Compatibilmente con le esigenze operative, le unità organizzative possono prevedere, in sede di compilazione del calendario assenze annuale, periodi di ferie anche durante il periodo natalizio, rispettando i criteri aziendali in vigore.

## **Art. 16 – Uso di autovettura privata**

Con riferimento all'art. 60 del CCNL 21/12/2007, si conviene che, qualora il lavoratore faccia uso autorizzato in via del tutto eccezionale di autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione a corsi ed incorra in un incidente senza che sussista dolo o colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione con un tetto massimo previsto di Euro 30.000 per sinistro.

La presente copertura si applica anche qualora l'autovettura utilizzata sia di proprietà di familiari e/o conviventi con il lavoratore.

Non sono in ogni caso considerate "ragioni di servizio" i trasferimenti da e verso l'abitazione del lavoratore.

Il lavoratore dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi. L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto o da atti vandalici dell'autovettura direttamente o tramite polizza assicurativa.

## **Art. 17 – Permessi**

### **A) Per familiari diversamente abili**

Ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo un familiare diversamente abile (figlio o equiparato, coniuge o genitore, fratello e/o sorella) e che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 art. 33 c. 3 abbiano diritto a 3 gg. di permesso mensile, verranno concessi su richiesta scritta del lavoratore, permessi orari aggiuntivi fin ad un massimo di 50 ore annue, di cui le prime 25 retribuite e le ulteriori 25 non retribuite.

Il lavoratore potrà usufruire, in aggiunta ai permessi mensili previsti dall'art. 33 della citata legge, di un permesso retribuito frazionabile per un massimo di 10 ore all'anno, per accompagnare il familiare disabile a prestazioni mediche.

Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione alla disabilità e documentate.

#### **Nota a verbale**

L'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione le situazioni dei nuclei nei quali è presente più di un familiare diversamente abile.

### **B) Congedi parentali**

In attuazione dell'art. 54 CCNL 21.12.2007 verranno concessi due giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di nascita di figli.

A norma dell'art. 4 Legge 53/2000 sui congedi parentali, verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno per decesso o grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il 2° grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito all'anno per decesso di "affini" entro il primo grado (suocero/a).

Per quanto riguarda la documentazione della grave infermità del familiare da assistere si deve ritenere idonea la certificazione rilasciata da un medico specialista del servizio



sanitario nazionale o con esso convenzionato, in cui si attesti la sussistenza della grave infermità e la conseguente necessità di assistenza.

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 47 c.2 D.lgs. 151/2001, il genitore, per le malattie del figlio di età superiore ai 3 anni e fino agli otto, ha diritto, dietro presentazione di relativa certificazione medica, di astenersi dal lavoro nel limite di ulteriori cinque giorni di permesso non retribuito.

Nel caso il dipendente non usufruisca di una flessibilità oraria individuale potrà richiedere all'Azienda, per l'inserimento del proprio figlio/a ad asili nido, scuole materne o pre-materne, la concessione di permessi non retribuiti per un massimo di 20 ore.

**C) Visite specialistiche**

Sono da considerare retribuiti i permessi richiesti per visite specialistiche ed esami di laboratorio e clinici specialistici, cui il lavoratore debba sottoporsi.

Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti.

Non rientrano in tali fattispecie la visita presso il medico di base, le cure odontoiatriche non urgenti, ed ogni altra prestazione specialistica effettuabile fuori dell'orario di lavoro.

Le visite specialistiche giustificabili con permessi retribuiti, dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea certificazione contenente la data e l'orario dell'avvenuta visita.

**D) Gravi motivi personali**

L'Azienda accorderà permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

**E) Donatori di midollo osseo**

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi finalizzate ad accertarne l'idoneità alla donazione.

**F) Volontariato**

Ai lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritte ai registri istituiti dalle Regioni ai sensi della Legge 11 agosto 1991 n. 266, spettano, in caso di partecipazione a corsi di formazione, aggiornamento e/o a riunioni relative all'attività espletata dall'organizzazione, fino ad un massimo annuo di 5 gg. di permesso non retribuito, da richiedersi con preavviso di almeno 15 gg. di calendario.

## **Art. 18 – Lavoratori studenti**

Ai Lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi di studio in scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico, oppure iscritti a Corsi Universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di Lauree e/o Diplomi validi ad ogni effetto di legge, con esclusione di quelli a carattere artistico, spettano permessi retribuiti, non computabili come ferie, di giorni due per ogni esame da sostenersi, in aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL.

A favore di coloro che sostengono gli esami per il conseguimento del diploma di scuola media superiore, ovvero gli esami per il conseguimento della Laurea, viene concesso un permesso retribuito supplementare di dieci giorni lavorativi da usufruire a richiesta.

E' facoltà del Lavoratore usufruire, per il conseguimento del Diploma o per la preparazione della tesi di Laurea, di un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di venticinque giorni.

Vengono concessi a tutti i Lavoratori studenti, sia frequentanti Scuole Medie, sia frequentanti Corsi Universitari, sei giorni annui di permessi non retribuiti, da assegnare a richiesta dell'interessato, previo adeguato preavviso in aggiunta a quanto sopra previsto.

Per i Lavoratori dipendenti iscritti all'Università, il periodo di applicazione dell'indennità prevista dal CCNL è esteso a due anni oltre la durata legale del corso. Il lavoratore è tenuto a produrre la certificazione necessaria.

## **Art. 19 – Flessibilità oraria**

Dietro richiesta di un singolo Dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'Azienda può accordare al medesimo, per un periodo di tempo da convenirsi od a tempo indeterminato, una flessibilità di 30 minuti rispetto all'orario fissato per l'unità organizzativa di appartenenza dell'interessato.

Nell'effettuare tali modifiche di orario, l'Azienda terrà conto delle motivazioni del Dipendente interessato, con particolare riguardo a necessità di trasporto, particolari situazioni fisiche, necessità familiari straordinarie, eccetera.

E' facoltà dell'Azienda revocare la flessibilità concessa, alla scadenza del termine o, se concessa a scadenza indeterminata, con adeguato preavviso.

Azienda e Lavoratore, eventualmente assistito dalle RSA, si incontreranno per valutare il miglior collocamento possibile, in base al profilo professionale, nel caso perduri la necessità di flessibilità e questa sia incompatibile con la posizione professionale ricoperta.

## **Art. 20 – Apertura filiali e Consulenza al sabato**

Con riferimento a quanto previsto dagli artt. 98 e 122 del vigente CCNL, ai lavoratori che siano addetti ad una filiale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ittici, con orario di lavoro comprendente anche il sabato, verrà concesso, fermo restando il limite massimo individuale di 20 volte all'anno, un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda.

Per le attività di sola consulenza al sabato, concordate con le OO.SS., che non superino le 2 ore e 30 minuti, si conviene che gli interessati recupereranno una mattina o due pomeriggi.

A fronte di quanto convenuto nei commi 1 e 2 del presente articolo non saranno riconosciuti il permesso aggiuntivo di 40 minuti né il compenso giornaliero aggiuntivo di euro 18,08 previsto dall'art. 98 del vigente CCNL.

Resta, peraltro, inteso che la prestazione lavorativa in giornata di sabato non dà diritto ad alcun compenso, essendo questo assorbito nel riposo compensativo successivamente fruito.

## **Art. 21 – Contenzioso**

I seguenti argomenti:

- interpretazione dei contratti di lavoro;
- conciliazione di controversie di lavoro;
- ogni altro argomento ritenuto di comune interesse,

saranno sottoposti per un primo esame in via amichevole ad incontri tra Rappresentanti della Banca e le R.S.A.. Per la conciliazione di controversie individuali, l'incontro avverrà con le R.S.A. cui sia stato conferito mandato dal Dipendente interessato. Resta ovviamente impregiudicata la facoltà di adire alle Commissioni Territoriali Locali e Nazionali con le modalità previste dal CCNL.

## ***Parte Economica***

### ***Art. 22 – Premio di risultato***

In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002), avuto riferimento a quanto previsto dagli artt. 29 e 48 del CCNL 21.12.2007 (testo coordinato del 16 luglio 2008) per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo, dell'Accordo nazionale sulla disciplina del Premio di Risultato del 23/11/2006, come modificato dall'Accordo 21.12.2007, allegato F al CCNL, nonché dell'Accordo a livello regionale del 16.11.2007, contenente dettagliate specifiche delle voci di bilancio considerate (allegato 1 al presente contratto) si applica, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (PDR).

La misura del PDR verrà determinata con il meccanismo individuato dagli accordi sopra indicati e il Premio di Risultato verrà erogato con le modalità e nei casi ivi definiti.

L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'Accordo 23/11/2006, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, ovvero, quando applicabile, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Gli importi del PDR da erogare sono quelli relativi agli anni 2008/2009/2010/2011, con riferimento, rispettivamente, ai bilanci d'esercizio degli anni 2007, 2008, 2009 e 2010.

Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il PDR va erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni, a tutti coloro che nell'anno di misurazione abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento, contratto di somministrazione di lavoro, eccetera.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'esercizio di riferimento, il PDR compete in proporzione ai mesi di servizio prestato nel medesimo anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni.

La corresponsione del premio compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione (escluso lo sciopero); rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché nei casi di assenza per malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore a tre mesi e delle patologie per le quali il presente contratto (art. 11) preveda l'aumento del 50% del periodo di comporto.

Il PDR va corrisposto, oltre ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di riferimento, anche a tutti coloro che, pur prestando attività lavorativa nell'anno stesso, non siano in servizio nel mese di erogazione, in quanto precedentemente cessati, per scadenza del contratto, per passaggio ad altra azienda del Credito Cooperativo, per collocamento in quiescenza, per morte; viene pertanto esclusa la corresponsione del premio di risultato in caso di dimissioni volontarie, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo ed in caso di collocamento a riposo con ricorso ad incentivazione.

Il PDR non verrà erogato al lavoratore che abbia, per l'anno di riferimento, ottenuto una valutazione professionale complessiva annuale di sintesi negativa, confermata tale dall'esito della procedura di ricorso, così come individuata a livello nazionale, secondo le linee guida ivi fissate.

Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la Banca abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio o se la Banca risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

Per i lavoratori di altre BCC sottoposte a processi di fusione con questa Azienda, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex BCC partecipanti alla fusione.

In caso di fusione, verranno scorporati dal calcolo del PDR tutti gli oneri straordinari dovuti al processo di fusione stesso, per un periodo di 1 anno e il PDR non potrà essere percentualmente ridotto, in dipendenza di differenti situazioni patrimoniali preesistenti delle Banche coinvolte nella fusione.

Viene altresì previsto un ulteriore periodo di osservazione in occasione di fusioni per le quali si prefigurino situazioni di bilancio particolarmente gravi ed obiettivamente non riassorbibili nel corso del primo esercizio e che possano causare una diversa collocazione del premio all'interno dei livelli regionali; le parti si incontreranno per concordare un più consono allungamento del periodo di sterilizzazione degli effetti sul PDR.

Il PDR non va considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

**Agevolazioni:** le erogazioni previste da questo articolo si configurano come quota variabile della retribuzione, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura è correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività. Per tale motivo ad esse potranno essere applicate eventuali specifiche agevolazioni contributive e/o fiscali previste dalla normativa vigente al momento della corresponsione.

## **Art. 22 bis – Integrazione al Premio di risultato**

Limitatamente agli esercizi 2007 e 2008, con corresponsione, rispettivamente, negli anni 2008 e 2009, verrà erogata, con le stesse modalità previste dall'art. 22 del presente contratto, un'integrazione al premio di risultato, determinata come di seguito indicato.

La base di calcolo sarà costituita dall'utile sull'operatività corrente al lordo delle imposte (rigo 250 del conto economico).

All'importo corrispondente, verrà applicata una percentuale, pari ad un massimo dell'1%, da correlare all'andamento aziendale, confrontato con i competitori locali; in caso di posizionamento della Banca in fascia 1 o 2, verrà applicato un tetto complessivo al PDR comunque pari al 4% del RLG dell'anno 2007 ed al 5,15% del RLG dell'anno 2008, così come determinato dall'Accordo nazionale.

La percentuale di cui sopra verrà elevata fino ad un massimo dell'1,20%, da correlare all'andamento aziendale, confrontato con i competitori locali, in caso di posizionamento della Banca in fascia 3, con un tetto comunque pari al 3% del RLG dell'anno 2007 ed al 3,65% del RLG dell'anno 2008, così come determinato dall'Accordo nazionale.

La quota di utile da utilizzare come base di calcolo dell'integrazione del premio di risultato, limitatamente agli anni 2007 e 2008, con corresponsione negli anni 2008 e 2009, così come sopra definita, sarà moltiplicata per un coefficiente che verrà determinato dal confronto, uno ad uno, fra i sotto descritti indicatori di bilancio del Credito Cooperativo ravennate e imolese e gli indicatori analoghi di n. 5 banche locali (due BCC confinanti: Banca di Forlì e Banca di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale e tre Banche appartenenti ad altra Categoria, particolarmente significative per il mercato di riferimento: Banca di Romagna, Cassa di Risparmio di Ravenna e Banca di Imola):

- percentuale di incremento degli impieghi di bilancio (**peso = 0,05**);
- percentuale di incremento raccolta complessiva amministrata (diretta + indiretta + raccolta gestita + eventuali altre forme di risparmio intermediato quali Fondi Comuni, Polizze assicurative, ecc., rilevabili dai documenti ufficiali) (**peso = 0,05**);
- incidenza dei costi sul margine lordo di gestione (**peso = 0,05**);
- ROE (Utile netto + imposte dirette / patrimonio) (**peso = 0,05**);
- ROA (Utile netto + imposte dirette / totale attivo) (**peso = 0,05**).

Per ciascun indicatore e per ogni banca confrontata, ogni qualvolta dal confronto esca un risultato migliore per il Credito Cooperativo ravennate e imolese, si sommerà il peso attribuito allo specifico indicatore, arrivando così ad acquisire il coefficiente di applicazione, con un intervallo compreso fra lo 0,50% e l'1,00% dell'utile lordo come sopra individuato (elevabile all'1,20% in caso di posizionamento in fascia 3), da ripartire fra i dipendenti destinatari del premio.

**Agevolazioni:** le erogazioni previste da questo articolo si configurano come quota variabile della retribuzione, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura è correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività. Per tale motivo ad esse potranno essere applicate eventuali specifiche agevolazioni contributive e/o fiscali previste dalla normativa vigente al momento della corresponsione.

### **Art. 23 – Sistema incentivante e Accordo di clima**

In applicazione dell'art. 50 del CCNL 21.12.2007, testo coordinato del 16 luglio 2008, l'Azienda istituirà un sistema incentivante, a far tempo dall'esercizio 2009, con prima corresponsione nell'esercizio 2010.

Il sistema incentivante di cui sopra sarà oggetto di un confronto con le R.S.A., che verrà avviato a partire dal 1 ottobre 2008 e si concluderà entro il 30 giugno 2009.

Le Parti ritengono opportuno che nell'ambito del sistema incentivante, l'Azienda preveda anche obiettivi di qualità e che lo stesso sistema sia coerente con i principi contenuti nella Direttiva n. 2004/39/CE sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle Istruzioni di Vigilanza in tema di Compliance.

La Banca si impegna, anche in occasione di eventuali "campagne prodotto", a fare riferimento ai medesimi principi adottati per il sistema incentivante.

Contemporaneamente all'istituzione del sistema incentivante, la Banca si impegna a sottoscrivere uno specifico "accordo di clima", finalizzato a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro, così come previsto dall'art. 29 del CCNL 21.12.2007. In tale accordo, verrà espressamente indicato che, destinatari del sistema incentivante, sono tutti i lavoratori dell'Azienda, indipendentemente dal tipo di attività svolta e dalla posizione di lavoro ricoperta.

### **Art. 24 – Premio di fedeltà**

Al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel movimento delle Bcc, verrà erogato al personale un premio di fedeltà.

Il calcolo del suddetto premio consiste:

- per la 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> area professionale, nel 6,70% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio;
- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, nel 6,55% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio;

- per i quadri direttivi di 3° livello, nel 5,95% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio;
- per i quadri direttivi di 4° livello, nel 6,15% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.

Il pagamento del premio dovrà avvenire entro il mese seguente a quello di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento e viene compreso ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, secondo quanto previsto dall'art. 83 del vigente CCNL.

## **Art. 25 – Assegni per persone a carico**

Con decorrenza 1° Gennaio 2008, al Personale va corrisposto annualmente, con riferimento all'anno corrente, nel mese di dicembre (fatti salvi eventuali conguagli), con gli stessi criteri previsti per il Premio di Risultato, relativamente a coloro che sono assunti o cessati dal servizio nel corso dell'anno, un assegno per persona a carico con le seguenti modalità:

- figli a carico da 0 fino al compimento del sesto anno di età: Euro 600,00;
- figli a carico da 6 fino al compimento del venticinquesimo anno di età e altri famigliari a carico come definiti al comma 4 del presente articolo: Euro 350,00.

L'assegno di Euro 600,00 sarà integrato da un bonus di 200,00 Euro, in presenza di figli a carico iscritti all'asilo nido o a sezioni primavera, dietro presentazione di idonea documentazione attestante l'iscrizione.

Gli importi sopra riportati saranno erogati proporzionalmente, sulla base del mese di nascita, del mese di iscrizione all'asilo nido, del mese di iscrizione alla scuola materna, del mese di compimento del sesto e venticinquesimo anno di età.

Ai soli fini della presente norma, si intendono inoltre a carico, le persone facenti parte dello stato di famiglia del dipendente, ascendenti (genitori) o discendenti (figli ed equiparati nei limiti del comma 1 del presente articolo), e coniuge che non abbiano redditi propri di qualunque natura, superiori, di anno in anno, all'importo di Euro 6.000,00 (seimila/00), da documentarsi successivamente, mediante copia di idoneo documento fiscale riferito alla denuncia dei redditi del medesimo anno (mod. 730, Unico, Cud e mod. analoghi o sostitutivi di questi).

Nel caso di due dipendenti che abbiano contratto matrimonio o siano conviventi more uxorio, con figli a carico, l'importo dell'erogazione di cui al presente articolo spetta ad uno soltanto.



## **Art. 26 – Tutela della maternità**

Nel caso di anticipo della maternità obbligatoria, ai sensi dell'art. 17 c. 2 D.lgs. 151/2001, la lavoratrice avrà diritto a percepire l'integrazione dello stipendio e della tredicesima mensilità, come previsto per il congedo di maternità obbligatoria. Per il periodo di maternità anticipata, non vi sarà la maturazione del Premio di Risultato annuale.

## **Art. 27 – Provvidenza per persone disabili**

Si concorda inoltre di rivalutare annualmente, in base ad indice Istat, il contributo annuale di euro 1.032,91 previsto dall'art. 88 del CCNL vigente, con decorrenza 01.01.2002.

## **Art. 28 – Ticket Pasto**

### **A - Valore delle prestazioni sostitutive di mensa**

Al lavoratore è data la facoltà di optare per una delle seguenti modalità di erogazione del ticket pasto:

#### **.1<sup>a</sup> opzione – riferibile ad un ticket pasto giornaliero di:**

- Euro 7,00 dal 01.01.2008
- Euro 7,40 dal 01.10.2008
- Euro 7,70 dal 01.10.2009
- Euro 8,00 dal 01.10.2010
- Euro 8,40 dal 01.10.2011

#### **2<sup>a</sup> opzione - Indennità giornaliera sostitutiva del servizio mensa:**

- Euro 5,90 lordi dal 01.10.2008
- Euro 6,00 lordi dal 01.10.2009
- Euro 6,10 lordi dal 01.10.2010
- Euro 6,30 lordi dal 01.10.2011

### **B - Modalità di erogazione**

Entro il 30 Settembre 2008, il lavoratore sarà chiamato ad esercitare l'opzione tra le due proposte. La scelta fatta dal lavoratore ha validità annuale e potrà essere modificata mediante comunicazione al datore di lavoro entro il 30 Novembre di ogni anno a valere sull'anno successivo. L'azienda riterrà valida l'opzione finché il lavoratore non eserciterà il diritto di modifica della stessa.

Tale facoltà di opzione potrà essere esercitata al di fuori della suddetta scadenza annuale, nei seguenti casi:

- cambiamento della sede di lavoro;
- modifica del domicilio abituale comunicato all'azienda;
- passaggio da tempo pieno a part-time e da part-time a tempo pieno

Con la 1<sup>a</sup> opzione, il datore di lavoro provvederà ad erogare un ticket pasto cartaceo giornaliero del valore nominale pari al limite di esenzione da ritenute fiscali e previdenziali di tempo in tempo vigente (ad oggi Euro 5,29) ed una quota in busta paga (con cadenza mensile) pari alla differenza tra il valore nominale del ticket di cui all'opzione 1 e il limite di esenzione vigente; tale differenza sarà assoggettata alle ritenute di legge e non sarà computabile nella retribuzione utile per il TFR e di alcun istituto retributivo, contrattuale o legale.

Con la 2<sup>a</sup> opzione, il datore di lavoro provvederà ad erogare in busta paga l'indennità sostitutiva di mensa per i giorni di effettiva presenza; tale indennità sarà assoggettata alle ritenute di legge e non sarà computabile nella retribuzione utile per il TFR e di alcun istituto retributivo, contrattuale o legale.

Al personale con contratto part-time (orizzontale, verticale o misto), le parti concordano di assegnare convenzionalmente l'indennità giornaliera sostitutiva del servizio mensa.

E' fatta salva la possibilità, per il personale in servizio alla data del 30 luglio 2008, con contratto part-time, a tempo determinato o indeterminato, di optare per il mantenimento del buono pasto cartaceo di valore pari ad euro 5,29.

Qualora il lavoratore non eserciti alcuna opzione entro i termini richiesti, sarà erogata l'indennità sostitutiva di mensa prevista dalla 2<sup>a</sup> opzione.

Non appena disponibili tecnicamente o previste da norme di legge e di contratto, saranno opzionabili dal lavoratore anche le seguenti prestazioni:

- il ticket pasto elettronico, utilizzabile mediante apposita card elettronica;
- il ticket pasto giornaliero, nei limiti dell'importo esente per legge, integrato con una quota da versare nella posizione individuale del lavoratore presso il Fondo Pensione Nazionale BCC.

L'introduzione di tali modalità sarà preceduta da specifico accordo aziendale con le RSA.

Il ticket pasto è giornaliero, non cumulabile né cedibile a terzi e non può essere tramutato in denaro.

Il diritto al ticket pasto, nelle forme opzionabili suesposte, è subordinato alla presenza del lavoratore in azienda, sia con contratto a tempo pieno che con contratto a tempo parziale, mentre non spetta ai lavoratori assenti (con esclusione dei riposi giornalieri spettanti alle

lavoratrici madri per allattamento, dei permessi orari previsti dalla Legge 104/92 e dei permessi sindacali).

I ticket cartacei saranno consegnati mensilmente al dipendente, sulla base delle richieste pervenute al datore di lavoro tramite le modalità in uso.

Per il periodo 1.1.2008 / 30 settembre 2008, a ciascun dipendente verrà erogato, con il cedolino del 27.09.2008, in contropartita alla differenza fra il ticket pasto cartaceo di euro 5,29 e la nuova misura pari ad euro 7,00, l'importo forfettario di Euro 280,00. Tale importo verrà riparametrato in caso di assunzione nel corso del 2008.

Al personale inquadrato con la qualifica di Dirigente, potrà essere accordato il ticket pasto cartaceo giornaliero del valore nominale pari al limite di esenzione da ritenute fiscali e previdenziali di tempo in tempo vigente (ad oggi Euro 5,29), senza corresponsione di alcuna integrazione.

### **Art. 29 – Indennità di mobilità**

Viene istituito, con decorrenza 1° Agosto 2008, un rimborso chilometrico ridotto, da riconoscersi a coloro che, per esigenze di servizio, vengano trasferiti in dipendenze fuori sede con conseguente necessità di percorrere distanze che, per il solo viaggio di andata, comportino un tragitto di almeno 10 chilometri o più, con riferimento al tragitto più breve.

Tale rimborso chilometrico non spetta per alcuna ragione ai Dipendenti che vengano assegnati ad unità organizzativa avente sede entro una distanza inferiore a 10 Km. dal proprio domicilio abituale dichiarato all'Azienda.

L'importo del rimborso chilometrico di cui al presente articolo è determinato in Euro 0,15 per Km. percorso con autovettura personale, con una franchigia di 10 chilometri.

Per una più agevole applicazione del presente articolo, le parti provvederanno a redigere una apposita tabella delle percorrenze, relativa alle Dipendenze della Banca.

#### **Nucleo Sostituzioni**

Per coloro che effettuano sostituzioni di operatori di sportello, l'importo del rimborso chilometrico di cui al presente articolo è determinato in Euro 0,15 per Km. (senza applicazione della franchigia) per percorrenze di almeno 10 km per il solo viaggio di andata, dalla sede di assunzione o dal luogo di domicilio abituale dichiarato all'Azienda.

### **Chiarimento a verbale**

Al personale del Nucleo Sostituzioni, collocato stabilmente in organico presso una unità organizzativa, l'indennità di mobilità sarà riconosciuta con l'applicazione della franchigia di 10 chilometri, così come avviene per il personale oggetto di trasferimento.

## **Art. 30 – Indennità di reperibilità**

In deroga a quanto previsto dall'art. 124 del vigente CCNL, al Personale che, in giornata non lavorativa, presta servizio di assistenza presso apparecchiature automatiche a disposizione della Clientela, dal 1° Agosto 2008 spetta una indennità fissa di euro 28 giornalieri, oltre al pagamento dello straordinario effettivamente svolto con un minimo di Euro 22 per intervento ed il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto eventualmente sostenute per gli interventi effettuati.

Le parti convengono, inoltre, di stabilire una indennità di reperibilità ridotta, pari a Euro 9 per ogni giorno lavorativo, elevata a Euro 18 per i giorni non lavorativi, da corrispondere per la reperibilità a mezzo apparecchiature mobili (telefoni cellulari messi a disposizione dalla Banca), quando sulla base di un apposito protocollo o regolamento fissato dall'Azienda, il tipo di controllo richiesto non obblighi all'intervento diretto in orario notturno, in giornata festiva o non lavorativa.

## **Art. 31 – Missione e trasferta**

### **MISSIONE**

Si conviene che per invio in missione si intende l'invio in località fuori dal perimetro della zona operativa costituita dai comuni in cui la Banca ha proprie filiali.

Il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto con le modalità previste compete ai dipendenti per tutti i viaggi effettuati nell'interesse della Banca, ad eccezione del percorso intercorrente fra il luogo di dimora abituale ed il luogo ove ha sede la dipendenza della Banca presso cui il dipendente è assegnato in organico: per i dipendenti appartenenti ad unità operative di sviluppo, a nucleo sostituzioni, o comunque non stabilmente assegnati in organico, si fa riferimento alla sede centrale o, se individuata dal Regolamento interno aziendale, alla sede dell'unità organizzativa "capo area".

Al Personale inviato in missione spetta una diaria giornaliera ed una integrazione la cui somma sarà maggiorata del 10% rispetto alle misure previste dal CCNL e dagli aggiornamenti periodici comunicati, oltre al rimborso delle spese di viaggio.

L'indennità di cui sopra sarà corrisposta per intero quando vi sia la consumazione dei pasti principali ed il pernottamento fuori residenza. In caso diverso sarà corrisposta in ragione di 1/3 per ognuno dei due pasti e per il pernottamento.

Per il personale appartenente alle tre Aree Professionali, nel caso in cui la missione si prolunghi di almeno un'ora oltre il normale orario di lavoro, spettano i 2/3 dell'indennità di cui al precedente comma.

In deroga al disposto di cui al presente articolo, a richiesta, il trattamento di missione potrà essere effettuato anche mediante rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e debitamente giustificate.

## **TRASFERTA**

Si conviene che per invio in trasferta si intende l'invio in località all'interno del perimetro della zona operativa costituita dai comuni in cui la Banca ha proprie filiali.

Al personale inviato in trasferta spetta il rimborso chilometrico e il piè di lista.

## **Art. 32 – Indennità trasporto valori**

Per trasporto valori si intende la consegna/ritiro di denaro contante e/o titoli di credito, presso/da una Filiale od altra destinazione esterna alla propria sede di lavoro. E' considerato un unico trasporto valori la consegna/ritiro presso più destinatari non interrotta dal rientro presso la sede di lavoro, fermo restando il rispetto, in ogni momento, del massimale assicurativo previsto per il trasporto valori.

Il trasporto valori di norma è affidato ad aziende specializzate o a corrieri locali con apposite convenzioni.

Le parti condividono il principio di ridurre al minimo i trasporti valori effettuati da personale dipendente.

Considerata l'eccezionalità del trasporto effettuato da personale dipendente si conviene che, in deroga a quanto previsto dal vigente CCNL, tale trasporto comporti l'applicazione dei seguenti scaglioni di indennità a far tempo dal 1° Agosto 2008:

- **Euro 15** - fino a 5 trasporti al mese;
- **Euro 39** - da 6 e fino a 10 trasporti al mese;
- **Euro 58** - da 11 e fino a 30 trasporti al mese;
- **Euro 4** - per ogni trasporto oltre i 30 mensili.

In deroga a quanto stabilito dal CCNL (chiarimenti a verbale) si conviene che i trasporti di valori per importi inferiori a quelli della banconota di taglio massimo di tempo in tempo in circolazione (attualmente Euro 500,00) non siano conteggiati, anche se relativi a trasporti compresi fra quelli per i quali il CCNL prevede la corresponsione della specifica indennità, mentre i versamenti su conti correnti postali e gli incassi di vaglia postali che comportino il trasporto di denaro contante per importi singolarmente superiori a Euro 2.500,00.=, vengano conteggiati fra i trasporti valori.

### **Art. 33 – Indennità di rischio**

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

- **1/3 dell'indennità**  
– fino a 3 giornate di adibizione mensile (anche ad orario non intero);
- **2/3 dell'indennità**  
– da 4 ad 8 giornate di adibizione mensile (anche ad orario non intero);
- **Indennità piena**  
– oltre le 8 giornate di adibizione mensile (anche ad orario non intero).

I parametri di cui sopra si applicano in caso di adibizione non continuativa alla mansione di cassiere, ferme restando le previsioni contenute nel CCNL per i casi di malattia e di ferie di terminalisti cassieri che svolgono con continuità tale mansione.

Per gli addetti alla Cassa centrale si indicano le seguenti modalità di applicazione dell'indennità di rischio:

- **Indennità piena, con maggiorazioni** per adibizione superiore a 6 ore, per il responsabile dell'ufficio;
- **Indennità piena, senza maggiorazioni**, per l'addetto alla cassa valute;
- **Indennità di aiuto cassa** per gli altri addetti, da trasformare nelle indennità sopra indicate quando effettuano la sostituzione dei colleghi che ricoprono mansioni che danno diritto all'indennità piena.

## **Art. 34 – Emolumenti per riunioni**

Per la partecipazione a riunioni sia interne che esterne all'Azienda o a manifestazioni, premiazioni e altre occasioni di rappresentanza aziendale, che si svolgano comunque fuori dell'orario di lavoro per almeno un'ora, l'emolumento aggiuntivo, oltre al rimborso delle spese di viaggio, da erogarsi nella prima mensilità utile, con riferimento al trimestre precedente, viene riconosciuto, dal 1° agosto 2008, per ogni riunione, nella misura di Euro 28,00.

Sono esclusi dai benefici del presente articolo i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo che già fruiscono dell'erogazione prevista per la partecipazione a riunioni con inizio e termine fuori dall'orario di lavoro, prevista dall'art. 35 del presente Contratto Collettivo di lavoro di secondo livello.

## **Art. 35 – Prestazione aggiuntiva Quadri Direttivi**

### **GENERALITA' DEI QUADRI DIRETTIVI**

Le Parti, in considerazione del nuovo contenuto dell'art. 98 CCNL 21.12.2007, condividono la necessità che l'Azienda ponga in essere tutte le possibili misure organizzative al fine di permettere, a ciascun quadro direttivo, indipendentemente dal ruolo ricoperto, di usufruire della flessibilità temporale d'orario in un criterio di autogestione individuale della prestazione lavorativa, temperata sempre alle quotidiane esigenze operative.

Nel caso in cui le condizioni organizzative ed operative non abbiano permesso la suddetta flessibilità temporale ed autogestione individuale della prestazione lavorativa, è consentito al quadro direttivo, nell'ambito del rapporto fiduciario e in una visione più ampia del concetto di autogestione, di recuperare il significativo impegno temporale eccedente l'orario normale applicabile al restante personale dell'unità di appartenenza, anche per singole giornate intere, non collegabili al periodo di ferie e concordate preventivamente con l'Azienda.

Si concorda che, per significativo impegno temporale eccedente il normale orario di lavoro, debba intendersi la prestazione, non rientrante nella flessibilità, che ecceda le 37 ore e 30 minuti settimanali per oltre 10 ore mensili.

### **QUADRI DIRETTIVI - 1° e 2° livello retributivo**

Qualora non fosse possibile il recupero dell'impegno temporale particolarmente significativo, col criterio dell'autogestione oraria o a giornate intere, l'Azienda potrà corrispondere al quadro direttivo, sulla base di una autocertificazione mensile, a fronte di una valutazione professionale positiva e al raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati, un'apposita erogazione a cadenza annuale, con un massimo di Euro 3.300,00.

Le parti concordano che, per poter procedere alla quantificazione fino al tetto massimo previsto, l'Azienda potrà usare come parametro minimo una retribuzione oraria convenzionale di Euro 20,00 per il Quadro Direttivo di 1° livello e di Euro 23,00 per il Quadro Direttivo di 2° livello.

Su richiesta del lavoratore, la corresponsione dell'emolumento annuale potrà essere convertita in giorni di ferie che, accreditati nel gennaio successivo, dovranno essere obbligatoriamente usufruiti nel medesimo anno.

Il quantitativo delle ferie accreditate sarà corrispondente al valore dell'emolumento annuale deliberato, a condizione che il lavoratore non accumuli un residuo ferie complessivo (ferie anno precedente + prestazioni aggiuntive da recuperare) superiore a 10 giorni.

Nel caso di superamento dei 10 giorni, si procederà alla liquidazione per la differenza dell'importo spettante, fino a concorrenza dell'importo massimo.

Con riferimento al previgente accordo aziendale in materia di Regolamentazione delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi, temporaneamente sospeso alla fine del 2005, in considerazione delle modifiche introdotte dal CCNL 27.09.2005, le parti concordano di applicare quanto previsto da tale accordo, anche per gli anni 2006 e 2007, con le seguenti modalità:

1. **Anno 2006** – corresponsione della parte economica, sulla base delle informazioni trasmesse all'azienda dai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello;
2. **Anno 2007** – corresponsione della parte economica e/o trasformazione in ferie delle ore riferite al significativo impegno temporale, sulla base delle informazioni trasmesse all'azienda dai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello;

#### **QUADRI DIRETTIVI - 3° e 4° livello retributivo**

Qualora non fosse possibile il recupero dell'impegno temporale particolarmente significativo col criterio dell'autogestione oraria o a giornate intere, l'Azienda riconoscerà al Quadro Direttivo di 3° e 4° livello, sulla base di un'autocertificazione mensile, a fronte di una valutazione professionale positiva ed al raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati, la conversione delle ore in giorni di ferie.

Le ferie riconosciute saranno accreditate nel gennaio successivo e dovranno essere obbligatoriamente usufruite nel medesimo anno.

Il quantitativo delle ferie accreditate sarà corrispondente al numero di ore segnalate con autocertificazione, fino al raggiungimento di un residuo ferie complessivo non superiore a 10 giorni (ferie anno precedente + prestazioni aggiuntive da recuperare).



La possibilità di convertire in ferie l'impegno temporale particolarmente significativo, che ecceda le 37 ore e 30 minuti settimanali per oltre 10 ore mensili, viene estesa anche all'anno 2007.

Inoltre, per favorire la piena applicazione di quanto previsto dall'art. 98 del CCNL 21.12.2007, testo coordinato del 16 luglio 2008, in relazione all'individuazione dell'apposita erogazione prevista per la partecipazione a riunioni con inizio e termine fuori dall'orario di lavoro, si stabilisce che debba corrisondersi un importo pari ad Euro 110,00 per ogni riunione, fino alla concorrenza di un tetto massimo annuale pari ad euro 2.788,87.

Per poter beneficiare della suddetta indennità, le riunioni devono avere le seguenti caratteristiche:

- cadenza periodica;
- durata di almeno 1 ora;
- svolgersi al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza.

La predetta erogazione va corrisposta con cadenza annuale.

### ***Art. 36 – Emolumenti per corsi***

Ai partecipanti provenienti da comune diverso da quello nel quale viene effettuato il corso, a decorrere dal 1° Agosto 2008, verrà riconosciuta un'indennità di trasferta corso, da erogarsi nella prima mensilità utile, pari ad Euro 22,00 o il rimborso a piè di lista delle spese sostenute. In questo caso, per tali giornate non deve essere corrisposto il ticket pasto.

### ***Art. 37 – Estensione indennità per lavori in turni***

Ricorrendo esigenze particolari, funzionali ed organizzative, per i sottoindicati servizi che comportino in via continuativa e prevalente l'impiego di singoli o gruppi di Dipendenti con un orario di lavoro giornaliero ripartito in modo tale da eccedere sui termini minimi e massimi di inizio, fine lavoro ed intervallo, stabiliti dal CCNL vigente, la Banca si impegna ad estendere a tali Dipendenti, integralmente, l'indennità già prevista dal CCNL con riferimento ai seguenti servizi e mansioni:

- addetti agli ingressi, all'apertura e chiusura dei locali e ad altri impianti logistici;
- addetti alla sorveglianza di impianti di sicurezza;
- Personale inquadrato nella categoria Ausiliari e relative mansioni.

La Banca, accertate le esigenze particolari che determinano una diversa ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro rispetto a quanto stabilito dal CCNL, individuerà il numero di addetti da adibire a tali servizi con orari particolari e formulerà una proposta di definizione del medesimo orario che sarà posto in essere previo accordo con le R.S.A..

### **Art. 38 – Cessazione del rapporto di lavoro**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente, per collocamento a riposo ad iniziativa della Banca o per malattia, viene corrisposta l'intera retribuzione del mese in corso, salvo il caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

L'azienda si impegna, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente, per collocamento a riposo o per malattia, ad applicare condizioni di maggior favore ai rapporti bancari intestati agli ex dipendenti e/o al loro nucleo familiare, rispetto a quelli applicati alla clientela ordinaria.

## ***Effetti e durata***

### ***Art. 39 – Ambito applicativo ed effetti***

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro di secondo livello si applica a tutto il Personale in servizio alla data di stipulazione ed a quello successivamente assunto, ivi compreso il Personale inquadrato nella categoria dei Dirigenti.

Gli emolumenti disciplinati dal presente contratto vanno ad integrare il trattamento economico tabellare del vigente CCNL con gli effetti previsti dalla natura degli stessi.

Il trattamento economico tabellare del Personale dipendente del Credito Cooperativo Ravennate e Imolese è quello risultante dagli accordi sottoscritti.

Ai Dirigenti non si applica l'art. 22 (Premio di Risultato) e 22 bis (Integrazione del Premio di risultato) ed ogni altro istituto contrattuale previsto dal presente contratto non compatibile con il loro status, in base a quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva di categoria.

Ove non precisato i richiami contenuti nel presente contratto, relativi ad articoli del vigente CCNL, sono riferiti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali del 21/12/2007.

### ***Art. 40 – Decorrenza e durata***

Fatta salva la decorrenza generale del presente C.C.L.S.L. stabilita a far tempo dall'1.1.2008, specifiche decorrenze sono indicate all'interno dei rispettivi articoli.

Il Premio di Risultato, disciplinato dal presente contratto, sarà quello maturato nell'anno 2007 da erogarsi nel corso del 2008, quello maturato nell'anno 2008 da erogarsi nel corso del 2009, quello maturato nell'anno 2009 da erogarsi nel corso del 2010 e quello maturato nell'anno 2010 da erogarsi nel corso del 2011.

Il presente contratto avrà validità fino a tutto il 31.12.2011.

## **ALLEGATO 1**

### ***DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO***

#### **Articolo 1**

Annualmente le BCC della regione Emilia Romagna saranno classificate, in sede locale, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- Fascia 1
- Fascia 2
- Fascia 3
- Fascia 4

Detta classificazione locale avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso:

- a) ROE
- b) SOFFERENZE SU IMPIEGHI
- c) COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d) MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA.

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata alla lettera A.

Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

- Fascia 1
  - limite superiore = valore massimo;
  - limite inferiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
- Fascia 2
  - limite superiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
  - limite inferiore = valore medio assoluto;
- Fascia 3
  - limite superiore = valore medio assoluto;
  - limite inferiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
- Fascia 4
  - limite superiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
  - limite inferiore = valore minimo assoluto.

Il valore medio assoluto è costituito dalla somma dei valori diviso il numero complessivo degli stessi.

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

## Articolo 2

Le parti a livello locale hanno determinato un indicatore composto dai seguenti fattori:

- Produttività;
- Efficienza;
- Rischiosità;
- Qualità;

in base a tale indicatore va misurato l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

Tale indicatore è composto dalla somma dei seguenti indici con le percentuali indicate:

|   |      |
|---|------|
| 1. Mezzi propri diviso Dipendenti                         | 20 % |
| 2. Impieghi diviso Dipendenti                             | 20 % |
| 3. Rapporto Sofferenze su Impieghi                        | 10 % |
| 4. Rapporto Costi Operativi su Margine di Intermediazione | 15 % |
| 5. Rapporto Mezzi Propri su Raccolta Diretta              | 20 % |
| 6. Risultato Lordo di Gestione diviso Dipendenti          | 15 % |

L'indicatore prescelto resterà comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

## Articolo 3

Per la quantificazione del Premio di Risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue.

Per ciascuna fascia verrà stabilito a livello locale un ambito di equivalenza tenendo conto della media aritmetica e della deviazione standard POP. L'equivalenza viene superata quando il valore riscontrato dalla singola banca è maggiore rispetto alla somma della media aritmetica e della deviazione standard POP. Al raggiungimento dell'equivalenza viene pagata l'intera percentuale indicata nei punti a), b), c), d), da conteggiarsi con due decimali. Nel caso si registrino valori negativi, all'interno di ciascuna fascia, la percentuale di erogazione viene proporzionalmente ridotta rispetto allo scostamento registrato tra lo 0 e il valore negativo registrato.

L'importo complessivo da erogare nel 2008 sarà pari a:

**a) BCC in fascia 1**

- 4,00% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,50% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

**b) BCC in fascia 2**

- 3,00% del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 3,50% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

**c) BCC in fascia 3**

- 2,00% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

**d) BCC in fascia 4**

- 1,50% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

Negli anni successivi al 2008 l'importo complessivo da erogare sarà pari a:

**e) BCC in fascia 1**

- 4,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 5,15% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

**f) BCC in fascia 2**

- 3,65% del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,15% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

**g) BCC in fascia 3**

- 2,65% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

**h) BCC in fascia 4**

- 2,15% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata tabella B.

Entro il mese di luglio di ciascun anno la Federazione locale ovvero l'Azienda invia alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo i bilanci (possibilmente in formato elettronico) delle BCC associate utili alla successiva verifica tecnica per la determinazione del premio di risultato da erogare.

#### **Articolo 4**

Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di settembre, in analogia a quanto accade a livello regionale, al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il Premio di Risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

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

Il Premio di Risultato verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 62 del vigente C.C.N.L. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

#### **Articolo 5**

Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.

#### **Articolo 6**

Le quote di PDR non erogabili ai lavoratori nei casi previsti dalle disposizioni dell'art. 21 del presente contratto, non saranno ulteriormente ripartite tra gli altri aventi diritto, andando a decurtare l'importo complessivo assegnato all'azienda.

#### **Articolo 7**

Il Premio di Risultato non maturerà: a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la BCC presenti un bilancio senza utili di esercizio; b) se la BCC risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

All'esito del commissariamento potrà essere richiesto – alla Federazione locale da parte delle OO.SS. locali aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo – un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.

#### **Articolo 8**

L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.

**Allegato A**

**COMPOSIZIONE DEGLI INDICATORI NAZIONALI E REGIONALI  
UTILIZZABILI PER IL PREMIO DI RISULTATO 2007**

| INDICATORE O VOCE          | NOTE  |
|----------------------------|---|
| ROE                        | UTILE SU MEZZI PROPRI   |
| UTILE                      | Voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento (Voce 260 / Voce 250 x 100)                                       |
| PATRIMONIO                 | Sommare le voci 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200 dello SPP. La voce 200 dello SPP va rettificata nello stesso identico modo nel quale è stata rettificata la voce 270 CE   |
| SOFFERENZE LORDE           | TABELLA A. 1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda" . I dati della Nota Integrativa sono esposti in migliaia. I dati 2005 sono rilevabili nella N.I., parte E, sezione 1, tabella A.1.7 – A. Esposizione lorda iniziale - Sofferenze |
| IMPIEGHI VS CLIENTELA      | Premesso che il titolo junior non è presente, per considerare i finanziamenti attivi coperti, alla voce 70 di SPA va sommata la voce 3.2 "Finanziamenti" dalla N.I. Parte B Attivo Sez 3 (nella N.I. i dati sono esposti in migliaia) Inoltre vanno tolti i crediti cartolarizzati evidenziati nella Nota Integrativa – Parte B Attivo – Sezione 7 – Tabella 7.1 rigo 10 – Attività cedute non cancellate.      |
| COSTI OPERATIVI            | Voce 150 di CE  |
| MARGINE DI INTERMEDIAZIONE | Dalla voce 120 di CE va tolta la voce 110 di CE e va aggiunta la voce 190 di CE; i segni vanno considerati  |
| RLG                        | Dalla voce 120 CE va tolta la voce 110 CE e vanno aggiunte le voci 150 CE e 190 CE (i segni vanno considerati)  |
| NUMERO DIPENDENTI          | Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12  |
| RACCOLTA DIRETTA           | Sommare voce 20, voce 30, voce 50 al valore nominale (N.I. Parte B Passivo, tabella 5.1 totale VN) dello SPP e togliere il valore (è espresso in migliaia) dei prestiti subordinati rilevabili nella N.I. Parte B Passivo, sezione3, tabella 3.2; vanno inoltre tolte le cartolarizzazioni N.I. Parte B Passivo, sezione 2, tabella 2.1 voce 6.2 Altre  |
| MEZZI PROPRI               | Sommare le voci 140,150,160,170,180,190,200 dello SPP. La voce 200 dello SPP va rettificata nello stesso identico modo nel quale è stata rettificata la voce 270 CE   |



**Allegato B**

**INQUADRAMENTI**

**SCALA PARAMETRALE**

**Quadri direttivi**

|                    |        |
|--------------------|--------|
| - 4° livello _____ | 232,50 |
| - 3° livello _____ | 196,80 |
| - 2° livello _____ | 175,70 |
| - 1° livello _____ | 165,20 |

**3ª Area Professionale**

|                    |        |
|--------------------|--------|
| - 4° livello _____ | 144,75 |
| - 3° livello _____ | 134,55 |
| - 2° livello _____ | 127,00 |
| - 1° livello _____ | 120,00 |

**2ª Area Professionale**

|                    |        |
|--------------------|--------|
| - 2° livello _____ | 113,00 |
| - 1° livello _____ | 107,00 |

**1ª Area Professionale**

|                       |        |
|-----------------------|--------|
| - livello unico _____ | 100,00 |
|-----------------------|--------|

## **ALLEGATO 2**

### ***REGOLAMENTO GENERALE PER LA CONCESSIONE DEI MUTUI "PRIMA CASA" AI DIPENDENTI DEL CREDITO COOPERATIVO RAVENNATE E IMOLESE***

I mutui in oggetto potranno essere concessi ai lavoratori in organico da almeno un anno, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o di apprendistato, al momento della richiesta, previa deliberazione favorevole di un organo collegiale della Banca, in presenza dei necessari requisiti connessi al merito creditizio individuale, nonché delle condizioni previste dal presente regolamento ed in conformità delle norme di legge e di statuto che regolano questo tipo di operazione.

La Banca si riserva altresì di accertare la veridicità di quanto dichiarato dal richiedente. Risultanze difformi comporteranno decadenza della concessione e l'eventuale risoluzione della stessa.

#### **Articolo 1 – Beneficiari**

**A)** Sono concessi mutui ai lavoratori della Banca di Credito Cooperativo purché non proprietari od assegnatari - compresi i familiari a carico conviventi - di beni immobili ad uso di civile abitazione:

- nel comune o nei comuni limitrofi in cui è sito l'immobile oggetto del finanziamento;
- nel comune sede di lavoro o nei comuni limitrofi.

**B)** Accedono anche i lavoratori proprietari od assegnatari - compresi i familiari a carico conviventi - di beni immobili ad uso di civile abitazione, purché l'immobile sia posto in vendita entro dodici mesi dalla data di erogazione del mutuo.

**C)** I mutui possono essere concessi anche più volte nel corso del rapporto di lavoro fino a concorrenza dei massimali previsti dal successivo art. 3.

I lavoratori possono ottenere mutui anche per appartamenti ottenuti in assegnazione da cooperative edilizie che non abbiano beneficiato di finanziamenti a tasso agevolato.

#### **Articolo 2 - Tipo di alloggio**

Sono finanziabili ai sensi del presente Regolamento gli alloggi considerati di tipo non di lusso (ossia non censiti in catasto in categoria A1) ai sensi delle vigenti disposizioni e

norme edilizie, da destinarsi esclusivamente ad abitazione residenziale propria del lavoratore.

Nell'ipotesi di costruzione di alloggio il finanziamento potrà essere erogato ad avvenuta ultimazione o per stati di avanzamento.

### **Articolo 3 – Condizioni**

I mutui verranno concessi alle seguenti condizioni.

**a) Importo massimo concedibile:**

- sub 1) Euro 250.000,00 in caso di acquisto o costruzione di immobile e comunque non oltre il 100% del valore totale cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia della Banca per gli immobili che presentano le caratteristiche edilizie di cui al D.Lgs. n. 385/93 e le relative norme emanate tempo per tempo sul credito fondiario;
- sub 2) Euro 150.000,00 e comunque non oltre il 100% del valore totale cauzionale dell'immobile determinato come sopra, in caso di ristrutturazione o di acquisto di quote da coeredi;

**b) Durata:**

- massimo anni 30 per i mutui a tasso variabile;
- massimo anni 20 per le operazioni a tasso fisso di cui al punto e) del presente articolo.

L'età massima a scadenza per il richiedente del mutuo è di 70 anni.

Le parti in merito alla durata massima dei mutui prima casa ritengono che il limite massimo debba essere normalmente concesso, salvo situazioni oggettive riferibili al singolo richiedente.

**c) Ammortamento:**

Pagamento di norma in rate mensili costanti posticipate, comprensive di capitale ed interessi da trattenere sullo stipendio o conto corrente previa autorizzazione irrevocabile del lavoratore.

**d) Garanzia:**

Ipoteca di 1° o 2° grado a favore della Banca sull'immobile oggetto del finanziamento per l'importo del mutuo maggiorato del 20%.

**e) Tasso di interesse:**

- *Tasso Variabile* - pari al tasso determinato dalla Banca Centrale Europea (tasso B.C.E) aumentato di uno spread pari all'8% del tasso B.C.E. stesso, tempo per tempo vigente;
- *Tasso fisso* - pari all'IRS di periodo maggiorato di 0,75 punti.

**f) Spese di istruttoria e di perizia:**

- istruttoria 30% a carico del lavoratore e 70% a carico della Bcc;
- incasso rata: nessuna spesa;
- perizia obbligatoria solo nel caso in cui l'importo del mutuo erogato sia superiore al 75% del valore dell'immobile (valore di mercato), con onere a carico del lavoratore nella misura massima del 50%;
- per l'estinzione anticipata non è prevista alcuna penale.

## **Articolo 4 – Documentazione**

In aggiunta alla documentazione normalmente richiesta per analoghe operazioni, i lavoratori richiedenti i finanziamenti in argomento debbono produrre:

- a. Stato di famiglia, certificato di residenza;
- b. Certificato di conformità o di abitabilità rilasciato dall'Autorità comunale;
- c. Dichiarazione del richiedente e dei componenti del nucleo familiare a carico, di non essere intestatari di beni immobili ad uso civile abitazione;
- d. Dichiarazione che l'appartamento è abitato dal lavoratore (in caso di ristrutturazione); nonché copia della concessione comunale che autorizza il lavoro (se prevista).

I richiedenti il mutuo per il saldo delle spese di costruzione dell'alloggio devono anche produrre:

- e) copia del rogito di acquisto dell'area edificabile;
- f) copia della concessione ad edificare rilasciata dall'autorità comunale.

## **Articolo 5 - Obbligo di residenza**

Il mutuatario e/o l'eventuale famiglia deve risiedere effettivamente in via continuativa nell'immobile; l'alienazione, la locazione, il comodato anche di fatto dell'alloggio effettuato durante l'ammortamento del mutuo, comporta l'immediata risoluzione del contratto. Il licenziamento del lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo, nonché le dimissioni volontarie dall'impiego, comporteranno la decadenza delle condizioni previste dal presente regolamento.

La BCC avrà comunque la facoltà di consentire per gli immobili alienati, locati o comodati la prosecuzione del mutuo alle condizioni di tasso in vigore per i mutui ipotecari ordinari con decorrenza dal giorno di trasferimento, della locazione o del comodato.

## **Articolo 6 - Garanzie assicurative**

Gli immobili costituiti a garanzia devono essere assicurati a cura del mutuatario, con vincolo a favore della Banca.

L'Azienda si farà carico di stipulare una polizza assicurativa, con decorrenza 1.01.2009, che, in caso di decesso del lavoratore, estingua il debito residuo. La Banca è esonerata da responsabilità, qualora la Compagnia Assicuratrice rifiuti la copertura in presenza di gravi patologie pregresse.

La garanzia verrà applicata anche ai mutui accesi prima della stipula del presente accordo, purchè erogati alle condizioni previste dal regolamento Mutui "Prima Casa - Dipendenti" tempo per tempo vigente.

La medesima copertura verrà estesa a quei mutui "Prima Casa Dipendenti" inizialmente erogati a tassi agevolati in convenzione con Enti Locali.

In caso di cointestazione del mutuo la garanzia dovrà coprire l'intero debito residuo.

## **Articolo 7 – Termine massima di stipula del mutuo**

Il contratto di mutuo, per qualsiasi scopo richiesto, dovrà essere stipulato - a pena di decadenza - entro 24 mesi dalla delibera di concessione.

## **Articolo 8 – Prefinanziamento**

I prefinanziamenti per l'acquisto della prima casa sono regolati come segue:

- a. requisiti: gli stessi previsti dal presente accordo;
- b. durata: massimo mesi 24 (ventiquattro) dalla data del primo acconto;
- c. forma tecnica: conto corrente speciale "indisponibile" intestato al lavoratore.

## **Articolo 9 – Controversie**

In caso di controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso alla Commissione Sindacale Regionale.

## **Articolo 10 - Adeguamento tassi e condizioni**

Per i mutui già erogati prima del presente regolamento, è previsto l'adeguamento alle nuove condizioni, con decorrenza dalla sua entrata in vigore, fatte salve le condizioni di miglior favore già in essere.

All'atto della stipula di nuovi mutui, la Banca ed i lavoratori, inseriranno nel testo del contratto una norma che preveda l'adeguamento al Regolamento tempo per tempo vigente.

## **Articolo 11 - Validità dell'accordo**

Il presente regolamento avrà validità 24 mesi dalla data di sottoscrizione; sarà tacitamente rinnovabile alla scadenza dello stesso, qualora non pervenga disdetta da notificare per raccomandata almeno un mese prima della scadenza. Su richiesta di una delle parti, un esame del presente regolamento potrà avvenire trascorsi sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.