Addì, 8/6/2010, in Milano, si sono riuniti:

- Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale dr. Giorgio Merigo, assistita dal Direttore Generale rag. Pietro Galbiati, dal dr. Filippo Spina, e dalla dr.ssa Maria Melidona;

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (F.A.B.I.), rappresentata dai signori: Piergiuseppe Mazzoldi, Marco Lorenzi, Mario Nava, Walter Nizzi, Giuseppe Arena, Paolo Biasin, Michele Palmiotti, Noemi Imperi, Massimo Orabona, Dario Marrone, Antonio Venegoni, Achille Soldi, Vincenzo casati e Vanni Belardi;
- La Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL), rappresentata dai signori: Andrea Zoanni, Andrea Di Noia, Mauro Bettenzoli, Claudio Catti, Massimo Severgnini, Paolo Lanzani, Giada Pontiggia, Agostino Tomasoni, Sergio Boschetti, Vittorio Chimino, Salvatore Bruno, Lia Avogadri e Enkelejda Canko;
- La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito, (FISAC/CGIL), rappresentata dai signori: Gaetana Sicolo, Lorenzo Rapallini, Diego Frazzini, Massimo Arati e Mauro Crespi;
- La UIL Credito e Assicurazioni (UILCA), rappresentata dai signori: Giovanni Gianninoto, Marco Mariani, Fabio Dameno, Dario Motta e Stefano Galgani;
- La DIRCREDITO (FD), rappresentata dai signori: Alberto Cardani e Antonio Giacinto.

per elaborare il Testo Unico del Contratto Integrativo Regionale di 2° livello per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali della Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e Aziende aderenti alla Federazione Lombarda.

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER IL PERSONALE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
ED AZIENDE DEL SISTEMA DELLE BCC LOMBARDE

PARTE PRIMA
(Accordi Integrativi)

Riesaminati gli accordi integrativi di 2° livello del C.C.N.L. di categoria per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali le parti hanno convenuto di armonizzare nel seguente testo unico le disposizioni regionali in vigore.

ART. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Destinatari del presente Contratto Integrativo di secondo livello sono:
- le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane (di seguito BCC) aderenti alla Federazione Lombarda;
- la Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo (di seguito Federazione Lombarda);
- U.P.F. scrl; B.E.D. scrl.;
- le Aziende controllate da Banche di Credito Cooperativo e/o la Federazione Lombarda.

Chiarimento a verbale

Nel testo del presente contratto integrativo regionale con la dizione Aziende sono indicati tutti gli enti di cui sopra.

ART. 2
DECORRENZE E DURATA

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

ART. 3
INFORMAZIONI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Aziende forniranno alla Federazione Lombarda per la successiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti (di seguito OO.SS.), in aggiunta a quelle previste dall'art. 16 del C.C.N.L. di categoria, le seguenti informazioni e, precisamente:

distinti per singola Azienda:
- i ruoli chiave istituiti;
- i criteri adottati per il riconoscimento dell'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno di cui all'art. 98 del C.C.N.L. di categoria e i relativi importi;
- i programmi di rotazione del personale relativi a percorsi professionali;
- l'adozione di sistemi incentivanti;
- le strutture sanitarie convenzionate per il check up e il numero complessivo dei dipendenti che lo hanno effettuato.

La Federazione Lombarda fornirà, annualmente alle OO.SS., in apposita riunione, l'informativa prevista dall'art. 16 del C.C.N.L. di categoria integrata dalle precedenti informazioni,

e, su richiesta delle OOSS, per singola Azienda:
i dati numerici delle contestazioni, delle sanzioni disciplinari comminate e dei licenziamenti effettuati, con suddivisione per tipologia.
Le Aziende e la Federazione Lombarda forniranno, laddove possibile, le informazioni su supporti informatici.

Nota a Verbale

COSTITUZIONE DI NUOVE SOCIETÀ
In caso di costituzione di società da parte di una o più B.C.C./Aziende e/o da parte della Federazione Lombarda, dell'iniziativa saranno informate le OO.SS..

ART. 4
PREMIO DI RISULTATO

Come previsto dall'art. 48 del C.C.N.L. di categoria del 21 dicembre 2007 ed in applicazione della disciplina del PDR di cui all'accordo 23.11.2006 viene istituito il Premio di Risultato (di seguito PDR).
Relativamente al Premio di Risultato per l'esercizio 2008 da erogare nel 2009 il tetto del montante dei Premi viene fissato al 2,85% del Risultato Lordo di Gestione.
Per l'esercizio 2009 da erogare nel 2010 non è previsto un tetto. Per il solo esercizio 2009, ai dipendenti delle banche tenute ad erogare un premio, competerà un importo individuale non inferiore ad euro 500 e un importo medio aziendale per dipendente non superiore ad euro 5000.
Per gli esercizi 2010 da erogare nel 2011, e 2011 da erogare nel 2012 tornerà ad operare un tetto fissato al 3,30 % del Risultato Lordo di Gestione.
Il PDR di Federazione Lombarda e di UPF sarà pari all'importo derivante dal montante premi diviso il numero totale dei dipendenti delle BCC Lombarde, maggiorato del 20% e parametrato sull'inquadramento 3A3L.
Qualora nell'applicazione delle equivalenze, come di seguito definite, il valore della somma dei montanti delle BCC dovesse superare le percentuali su indicate si procederà ad una diminuzione percentuale uniforme su tutti i montanti delle BCC eroganti.
Il PDR verrà erogato secondo i criteri e nei casi di seguito concordati.
L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrale vigente nell'anno di maturazione, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun dipendente, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.
Gli importi del PDR da erogare sono quelli che si riferiscono ai bilanci d'esercizio degli anni dal 2008 al 2011.
Il mese di erogazione, a regime, sarà il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.
Il PDR va corrisposto ai dipendenti in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il PDR compete al personale che abbia superato il periodo di prova.
Il premio verrà erogato ai cessati per pensionamento che abbiano lavorato nell'anno di riferimento e corrisposto pro quota, a tal fine considerando mese intero, la frazione superiore a giorni 15.
Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il PDR va erogato sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.
Il PDR compete per intero nel caso in cui nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotto nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi; assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione; rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il premio non verrà erogato ai dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo, ai dipendenti che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, abbiano percepito un incentivo all'esodo, ai dipendenti dimissionari senza immediato diritto al trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia.
Il premio 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 che risulti, secondo quanto previsto dal comma 3, art. 62 del C.C.N.L. di categoria, da accordo scritto tra le parti (Azienda cedente, cessionaria e dipendente). In tal caso, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.
Parimenti sarà riconosciuto il premio a coloro che, in forza alla data di erogazione del premio, abbiano prestato attività lavorativa nel periodo di misurazione con contratto a termine, inserimento e apprendistato.
Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio e se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.
Per i lavoratori delle BCC/CRA sottoposte a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex BCC/CRA partecipanti alla fusione.
Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

INDICATORE

Le parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'art. 2 del citato accordo 23.11.2006, misura l'andamento annuale di ogni singola BCC/CRA rispetto alla media del biennio precedente.
L'indicatore composto individuato di comune accordo per tutta la vigenza contrattuale è il seguente:

1.	sofferenze lorde su impieghi	10 %
2.	mezzi propri su raccolta diretta	35 %
3.	costi operativi su margine di intermediazione	15 %
4.	masse (impieghi + racc. diretta + racc. indiretta) su dipendenti	30 %
5.	RLG su dipendenti	10 %

Gli elementi per il calcolo degli indicatori sopra elencati sono quelli riportati nella tabella allegata alla disciplina del Premio di Risultato (All. F al C.C.N.L. di categoria).

Relativamente all'indicatore 4) si specifica che la raccolta indiretta è composta da:
- titoli di terzi a custodia e amministrazione
- fondi Aureo Gestioni e risparmio gestito
- prodotti assicurativi

EQUIVALENZE

Nell'ambito di ciascuna fascia viene fissata una banda di oscillazione al cui interno agisce una curva.
La percentuale di erogazione del Premio è direttamente proporzionale alla variazione percentuale dell'indicatore composto sopra descritto rispetto alla media del biennio precedente.
L'ambito di equivalenza (la curva) di ciascuna fascia, anche tenendo conto degli aumenti di aliquota disposti dal CCNL viene così determinato:

1. **FASCIA 1**

   - Nell'intervallo 70 - 90 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 2,1% dell'RLG (base 70), fino ad una percentuale di erogazione pari al 4,65% dell'RLG (base 90).
   - Nell'intervallo 90 – 140 si ha un intervallo continuo all'interno del quale si eroga una percentuale pari al 4,65% dell'RLG.
   - Oltre 140 si eroga una percentuale pari al 5,15% dell'RLG.

2. **FASCIA 2**

   - Nell'intervallo 70 - 90 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,63% dell'RLG (base 70), fino ad una percentuale di erogazione pari al 3,65% dell'RLG (base 90).
   - Nell'intervallo 90 – 140 si ha un intervallo continuo all'interno del quale si eroga una percentuale pari al 3,65% dell'RLG.
   - Oltre 140 si eroga una percentuale pari al 4,15% dell'RLG.

3. **FASCIA 3**

   - Equivalenza a base 100.
   - Nell'intervallo 75 – 100 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,35% dell'RLG (base 75), fino ad una percentuale di erogazione pari al 2,65% dell'RLG (base 100).

4. **FASCIA 4**:

   - Nell'intervallo 100 – 120 si ha una progressione che parte da una percentuale di erogazione pari al 1,25% dell'RLG (base 100), fino ad una percentuale di erogazione pari al 2,15% dell'RLG (base 120).

Per i primi tre anni di vigenza contrattuale (2008/2009/2010), per ogni singola Banca si confronterà l'importo della propria voce 130 a) relativa all'esercizio di riferimento con la media della propria voce 130 a) dei due esercizi precedenti e il premio da erogare verrà rettificato con le seguenti regole:

- Voce 130 a) dell'esercizio di riferimento con segno negativo e media del biennio precedente con segno negativo: qualora la voce 130 a) dell'esercizio di riferimento presenti un importo negativo superiore rispetto alla media del biennio precedente, il premio verrà diminuito di una percentuale determinata, dal rapporto tra la differenza della voce 130 a) dell'esercizio di riferimento e la media del biennio precedente e l'RLG della banca stessa. Es. RLG 1.000, premio 30, voce 130 a) dell'esercizio -300, media biennio precedente -150, differenza 150, rapporto 150/1000= 15%, premio da erogare = 30-(15% di 30) = 25.5.
- Voce 130 a) dell'esercizio di riferimento con segno negativo; media del biennio precedente con segno positivo; il premio verrà diminuito di una percentuale determinata dal rapporto della voce 130 a) dell'esercizio di riferimento e l'RLG della banca stessa. Es. RLG 1.000, premio 30, voce 130 a) dell'esercizio -300, media biennio precedente +10, rapporto 300/1000= 30% ,premio da erogare = 30-(30% di 30)= 21.
- Voce 130 a) dell'esercizio di riferimento con segno negativo e media del biennio precedente con segno negativo: qualora la voce 130 a) dell'esercizio di riferimento presenti un importo negativo inferiore rispetto alla media del biennio precedente, il premio non subirà variazioni. Es. RLG 1.000, premio 30, voce 130 a) dell'esercizio -300, media biennio precedente -450, premio da erogare = 30.

- Voce 130 a) dell'esercizio di riferimento con segno positivo; indipendentemente dal risultato medio della voce 130 a) del biennio precedente, il premio verrà aumentato di una percentuale determinata dal rapporto tra la voce 130 a) positiva dell'esercizio di riferimento e l'RLG della banca stessa. Es. RLG 1.000, premio 30, voce 130 a) dell'esercizio +100, media biennio precedente -150, rapporto 100/1000= 10% ,premio da erogare = 30+(10% di 30)= 33.

ART. 5
TICKET PASTO

Il ticket pasto va erogato a tutto il personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, per ogni giornata lavorata, con le modalità ed alle condizioni previste dalle vigenti normative.
A decorrere dal 1° gennaio 2008 il ticket pasto sarà corrisposto al personale a tempo pieno nelle seguenti misure:
- dall'1.1.2008: € 6,50
- dall'1.1.2009: € 7,50
- dall'1.1.2010: € 7,80

A decorrere dal 1° gennaio 2008 il ticket pasto è corrisposto anche al personale a tempo pieno che abbia prestato attività inferiore alla giornata intera, secondo le misure sopra indicate.
A decorrere dal 1° gennaio 2008 al personale part-time il ticket pasto sarà corrisposto con le seguenti modalità:
- per prestazione lavorativa fino a 4 ore: € 5,28;
- per prestazione lavorativa superiore alle 4 ore, nelle stesse misure e con gli stessi criteri del personale a tempo pieno.

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

L'erogazione avviene mensilmente in base alle presenze giornaliere del mese precedente.
A decorrere dal 1/1/2011 i lavoratori, in alternativa alla fruizione del ticket pasto, potranno destinare al Fondo Pensione Nazionale (FPN) BCC/CRA un importo pari o al valore facciale del ticket o alla quota fiscalmente imponibile dello stesso. Tale opzione, con validità annuale, dovrà essere espressa con comunicazione scritta da inviare all'Azienda nel mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
Per effetto di tale opzione l'Azienda effettua, per conto del dipendente, un versamento in aggiunta alla quota di contribuzione prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, da destinare alla posizione individuale del lavoratore, accesa presso il Fondo Pensione Nazionale (FPN).
La su citata opzione non deve comportare oneri aggiuntivi a carico delle aziende.

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

ART. 6

PREMIO DI FEDELTA'

A decorrere dal 1° gennaio 2008, al raggiungimento dei 25 anni di servizio prestato nel Sistema del Credito Cooperativo, con qualunque tipo di contratto di lavoro, al dipendente va erogato un premio di fedeltà, una tantum, nella misura del 150% di una mensilità, da calcolare sulla base delle voci retributive previste dall'articolo 46 del C.C.N.L. di categoria.
Per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo, il suddetto trattamento assorbe quello previsto dall'art. 102 del vigente C.C.N.L. di categoria.

L'erogazione del suddetto premio va effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione del diritto.

ART. 7

SISTEMI INCENTIVANTI

I Sistemi Incentivanti adottati dalle Aziende e realizzati sui modelli della Federazione Lombarda, oggetto di esame congiunto con le OO.SS., sono coerenti con quanto previsto dall'art. 50 del vigente C.C.N.L. di categoria.
La Federazione Lombarda informerà le OO.SS. di volta in volta circa i Sistemi eventualmente adottati dalle Aziende e proposti dalla Federazione Lombarda stessa: fornirà, in tale occasione, le informazioni necessarie a valutare la concreta coerenza con le previsioni contrattuali in materia di specifici obiettivi, di criteri e di modalità di erogazione dei premi, nonché circa il numero dei lavoratori premiati e gli importi erogati.

ART. 8

SERVIZIO DI CASSA

Per il personale neo assunto o nel caso di prima adibizione al servizio va disposto l'affiancamento, ai fini di addestramento, per un periodo di non meno di tre settimane.
Le Aziende si renderanno disponibili ad esaminare prioritariamente eventuali richieste di adibizione ad altri incarichi avanzate da personale che abbia superato i 45 anni di età.
Vanno assunte iniziative di aggiornamento dei cassieri, nonché degli altri lavoratori chiamati periodicamente a prestare servizio di cassa, in occasione dell'entrata in vigore di nuove prescrizioni riguardanti tale servizio.

Ai lavoratori adibiti saltuariamente al servizio di cassa, l'indennità di rischio mensile va corrisposta nelle seguenti misure:

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

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

ART. 9

INDENNITÀ DI STUDIO

A decorrere dall'anno scolastico 2007/2008 le indennità di studio già previste dall'art. 69 del C.C.N.L. di categoria sono incrementate di € 150,00.
A decorrere dall'anno scolastico 2009/2010 le predette indennità sono incrementate:

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

Con riferimento e, a partire dall'anno scolastico 2008/2009, al dipendente va elargita una provvidenza annuale di € 150,00 per ciascun figlio o equiparato, a carico che frequenti asilo nido, scuola materna, scuola elementare. Le indennità sono corrisposte nel mese di ottobre.
A decorrere dall'anno scolastico 2009/2010 la provvidenza per la frequenza all'asilo nido è aumentata del 100%.

ART. 10

TUTELA DELLA MATERNITÀ

A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'indennità corrisposta dall'INPS, ai sensi dell'art. 34 del d. lgs n. 151/2001, per il periodo di congedo parentale (30% della retribuzione), è integrata dall'Azienda fino al 50% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi e fino al compimento del 1° anno di vita del bambino ovvero fino ad 1 anno dall'inserimento dell'adottato nel nucleo familiare.

ART. 11

PROVVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

A decorrere dal 1° gennaio 2008, il contributo previsto dall'articolo 88 del C.C.N.L. di categoria per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato del 100%.

ART. 12
FORMAZIONE

CONTENUTI E FINALITÀ

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

- è un diritto primario del dipendente;
- rappresenta lo strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, della mobilità, della crescita e dello sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale;
- è elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali;
- è ispirata ai criteri di trasparenza e pari opportunità.

Le Parti convengono che:

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

CORSI PER LAVORATORI NEO ASSUNTI

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

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

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

CORSI DI AGGIORNAMENTO

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

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

CRITERI E MODALITÀ

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

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

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

L'utilizzo dei processi di apprendimento di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5) sopra descritti contribuirà al completamento del Piano Formativo annuale di 50 ore previsto dall'art. 63 del vigente C.C.N.L. di categoria.

INFORMATIVA SINDACALE

La Federazione Lombarda, nell'ambito dell'incontro di valutazione congiunta, contrattualmente previsto, illustra alle OO.SS., entro il mese di Febbraio, l'offerta formativa che verrà inviata alle Aziende.
Le Aziende inviano entro il mese di Febbraio alla Federazione Lombarda il piano formativo aziendale, con specificazione dei percorsi formativi previsti in relazione al pacchetto formativo obbligatorio di 24 ore ed a quello facoltativo di 26 ore.
Successivamente la Federazione Lombarda comunica alle OO.SS. il piano formativo di sintesi fornito dalle Aziende ed effettuerà la valutazione congiunta per i piani formativi effettuati dalle Aziende in autonomia.
A fine anno la Federazione provvede a comunicare alle OO.SS. una relazione complessiva a consuntivo della formazione svolta.
Nel caso si riscontri la non esecuzione del pacchetto formativo obbligatorio le suddette parti individueranno le soluzioni più idonee.

Nota a verbale

Le informazioni sui corsi dovranno contenere le seguenti specificazioni:
- Titolo;
- Obiettivi formativi;
- Destinatari;
- Durata;
- Date e orari di svolgimento.

NOTE AGGIUNTIVE

1. Il calendario ed i programmi dei corsi anzidetti vanno portati a conoscenza dei lavoratori, anche mediante affissione nelle bacheche aziendali. Le richieste di partecipazione e le relative conferme sono inoltrate per iscritto. Ove il dipendente non possa partecipare al corso, in tutto o in parte, per motivi indipendenti dalla propria volontà, va ammesso a ripeterlo alla prima occasione. Al termine d'ogni corso al dipendente va rilasciato l'attestato di partecipazione.
2. A decorrere dall'anno 2011, l'azienda consegnerà, entro il mese di febbraio, al lavoratore che ne faccia richiesta, il "Prospetto", inerente il pacchetto formativo lett. a) e b) ad esclusione delle componenti dedicate all'addestramento ed affiancamento, contenente il rendiconto analitico della formazione svolta nell'anno/biennio precedente con indicazione:
    a. dei corsi frequentati;
    b. della data di effettuazione;
    c. della durata.
3. Le parti stipulanti richiamano l'attenzione delle Aziende sul contenuto delle disposizioni dell'art. 60 del C.C.N.L. di categoria riguardanti il trattamento per missioni riservato ai partecipanti ai corsi, residenziali e non residenziali.

4. Per l'attività di formazione dei lavoratori assunti con contratti di apprendistato dispone l'allegato H del vigente C.C.N.L. di categoria.

5. La Federazione Lombarda raccomanda alle Aziende la somministrazione di specifici corsi di aggiornamento per i lavoratori di età superiore ai 45 anni.

ART. 13
VALUTAZIONE

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

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

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

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

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

NOTA AGGIUNTIVA

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

ART. 14
ROTAZIONE DEL PERSONALE

La Federazione Lombarda è impegnata a promuovere una politica tendente a favorire gli sviluppi di carriera all'interno dell'Azienda e nell'ambito del Sistema.

Anche al fine di cui sopra, le Aziende promuoveranno, sentiti i lavoratori, programmi triennali di rotazione del personale e li trasmetteranno alla Federazione Lombarda per le riunioni con le OOSS, a norma dell'art. 17 del C.C.N.L. di categoria.

Il dipendente che abbia svolto per tre anni il medesimo lavoro, ove ne faccia richiesta, ha diritto di precedenza per l'avvicendamento in altre mansioni equivalenti o superiori, nel termine di due anni.

Ove l'avvicendamento non sia stato disposto entro tale termine, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 15 del C.C.N.L. di categoria.

ART. 15

DEFINIZIONI CONTRATTUALI

1. **"Elevata professionalità":** somma di competenze e di conoscenze acquisite attraverso un adeguato percorso formativo ed un'esperienza professionale consolidata, che consentono al dipendente di affrontare e risolvere situazioni complesse nei rispettivi campi di attività.
2. **"Unità operativa complessa"**: l'unità che interagisce con una molteplicità di soggetti e/o Enti Interni e Esterni; è composta da una pluralità di organico ed è chiamata a svolgere compiti di natura non ripetitiva e diversificata nell'ambito delle proprie competenze.
3. **"Esplica la sua attività con autonomia di decisione in via continuativa"**: il dipendente che, in possesso di elevata professionalità, opera con ampio grado di autonomia nell'ambito delle direttive ricevute.

ART. 16

AREE PROFESSIONALI

I lavoratori in possesso di diploma o di laurea, al momento della trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, devono essere inquadrati almeno nella 3^ area professionale.

In presenza di figure professionali dedicate ad attività informatica si fa rinvio alle previsioni di cui al CIR del 1992 che qui si intendono integralmente richiamate.

NUOVI PROFILI

In aggiunta ai profili professionali previsti dall'art. 109 del C.C.N.L. di categoria sono definiti i seguenti nuovi profili.

3^ AREA PROFESSIONALE

2° LIVELLO RETRIBUTIVO

- **CASSIERE COORDINATORE**: lavoratore cui è affidato il coordinamento di almeno 3 casse, compresa eventualmente la propria e/o il caveau centrale. A titolo esemplificativo gestisce, in tale ruolo, i valori in bianco (libretti di risparmio, libretti di assegni, certificati di deposito, ecc…) ed è responsabile della loro corretta gestione; cura la distribuzione ed il ritiro del denaro contante.

- **ADDETTO RETE INTERBANCARIA**: lavoratore, con esperienza almeno biennale nel settore che cura, con adeguato livello di autonomia nell'ambito di direttive ricevute, in via continuativa, il regolamento e la trasmissione dei flussi di Rete Interbancaria relativi ai sistemi di pagamento elettronici.
  Al fine di verificare l'avvenuta acquisizione della professionalità richiesta, l'Azienda effettuerà valutazioni circa le competenze e il livello di autonomia raggiunti. Al termine del biennio, il lavoratore, se valutato positivamente dall'Azienda acquisirà l'inquadramento di 3A2L.
  In caso di esito negativo della valutazione, l'Azienda proporrà un ulteriore periodo di permanenza non superiore a 12 mesi nel primo livello retributivo o percorsi professionali alternativi.
  Per i lavoratori che, alla data di stipula del C.I.R. del 6/6/2008, ricoprivano la mansione di cui sopra da oltre 2 anni in via continuativa l'inquadramento previsto decorre dalla data di stipula del C.I.R. 6/6/2008.

3° LIVELLO RETRIBUTIVO

- **SPECIALISTA FIDI**: lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente, per almeno un biennio, nel settore della segreteria fidi, svolge, con adeguato livello di autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, in via continuativa, da almeno un anno, l'attività di raccolta e istruttoria delle domande di fido.
  Per i lavoratori che, alla data di stipula del C.I.R. del 6/6/2008, ricoprivano la mansione di cui sopra da oltre 3 anni in via continuativa l'inquadramento previsto decorre dalla data di stipula del C.I.R. 6/6/2008.

- **SPECIALISTA UFFICIO TITOLI**: lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nel settore finanza, svolge, con adeguato livello di autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, in via continuativa, da almeno un anno, attività consulenziale qualificata verso le succursali e/o la clientela.
  Al termine del primo biennio il lavoratore, se valutato positivamente dall'Azienda, acquisirà l'inquadramento 3A2L. Al termine del secondo periodo di un anno, se valutato positivamente, acquisirà l'inquadramento 3A3L.
  In caso di esito negativo della valutazione, l'Azienda proporrà un ulteriore periodo di permanenza, non superiore a 12 mesi, nel 2° livello retributivo o percorsi professionali alternativi.

- **SPECIALISTA CONTABILITÀ**: lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nell'ambito della funzione contabile, cura, con adeguato livello di autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, in via continuativa, la predisposizione delle scritture e risultanze contabili, con compiti di segnalazione agli organi di vigilanza (PUMA).
  Per i lavoratori che, alla data di stipula del C.I.R. del 6/6/2008, ricoprivano la mansione di cui sopra da oltre 2 anni in via continuativa l'inquadramento previsto decorre dalla data di stipula del C.I.R. 6/6/2008.

L'azienda promuoverà, a favore dei lavoratori interessati, la partecipazione a corsi di formazione specialistici.

4 ° LIVELLO RETRIBUTIVO

- **COORDINATORE DELLE TESORERIE**: lavoratore che, nell'ambito della funzione Tesoreria Enti, coordina e gestisce in autonomia, in via continuativa e prevalente da almeno 2 anni, i Servizi di Tesoreria degli Enti di cui la Banca è tesoriera.
  Per i lavoratori che, alla data di stipula del C.I.R. del 6/6/2008, ricoprivano la mansione di cui sopra da oltre 2 anni in via continuativa l'inquadramento previsto decorre dalla data di stipula del C.I.R. 6/6/2008.
- **SPECIALISTA UFFICIO CONTROLLI INTERNI:** lavoratore che, dopo aver maturato un'esperienza in via prevalente per almeno un biennio nelle attività di controllo (ispettorato, internal auditing), svolge in autonomia, in via continuativa, da almeno due anni, le funzioni di controllo sull'andamento di tutti i settori aziendali secondo quanto previsto dalla normativa in vigore.
  Al termine del primo biennio, il lavoratore, se valutato positivamente dall'Azienda, acquisirà l'inquadramento 3A3L. Al termine del secondo periodo di due anni, se valutato positivamente, acquisirà l'inquadramento 3A4L; in caso di esito negativo della valutazione, l'Azienda proporrà un ulteriore periodo di permanenza, non superiore a 12 mesi, nel 3° livello retributivo o percorsi professionali alternativi.

L'Azienda promuoverà, a favore dei lavoratori interessati, la partecipazione a corsi di formazione specialistici.

Dichiarazione a Verbale

Gli esiti della valutazione di cui al presente articolo saranno dall'Azienda comunicati ai lavoratori interessati.

ART. 17

QUADRI DIRETTIVI

PRESTAZIONE LAVORATIVA

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

- sull'utilità di due rilevazioni giornaliere della presenza, laddove possibile, effettuate in entrata e in uscita per facilitare gli adempimenti richiesti dalle normative;
- che le aziende pongano in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es. quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà;
- che le aziende adottino e rendano noti, entro il 28 febbraio di ciascun anno, i criteri per il riconoscimento dell'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo;
- che l'erogazione, laddove sussistano i requisiti previsti dall'art. 98 del C.C.N.L. di categoria, avverrà di massima alla data prevista per l'erogazione del Premio di Risultato;
- che i Quadri Direttivi autocertificheranno le prestazioni aggiuntive effettuate durante l'anno.

In relazione alla previsione di cui al quinto comma dell'art. 98 del C.C.N.L. di categoria, relativa alla partecipazione normale a riunioni al di fuori dell'orario di lavoro osservato nella sede di lavoro, gli importi ivi previsti sono rispettivamente elevati ad euro 1.800,00 per riunioni almeno mensili, ad euro 3.600,00 per riunioni almeno settimanali.
La rilevazione delle riunioni e l'erogazione dell'emolumento, nei tempi sopra previsti, è a cura dell'Azienda.

ART. 18

LIVELLI RETRIBUTIVI - PROFILI PROFESSIONALI

1° LIVELLO RETRIBUTIVO

In presenza di figure professionali dedicate ad attività informatica si fa rinvio alle previsioni di cui al CIR del 1992 che qui si intendono integralmente richiamate.

- **RESPONSABILE GPM** presso BCC/CRA che abbiano una struttura separata.

- **PREPOSTO A SUCCURSALE CON 4 ADDETTI ,**compreso il preposto, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.

In aggiunta ai profili professionali previsti dall'art. 96 del C.C.N.L. di categoria sono definiti i seguenti nuovi profili nella categoria dei quadri direttivi.

- **SECURITY MANAGER**: dipendente cui spetta la responsabilità della rilevazione e del controllo del rischio operativo ed in particolare del rischio associato al sistema informativo ed al suo utilizzo e che, in forza di delibera del CdA, e dotato delle professionalità, delle autonomie e dei mezzi necessari per l'espletamento dei compiti, è incaricato in via continuativa di:
  - inserire e modificare i profili utente, attribuendo le autorizzazioni sulla base delle formali richieste inviate dai responsabili delle unità organizzative (detta modalità è citata a titolo di esempio);
  - gestire il modulo "Sicurezza" di accesso al sistema informativo e la custodia della relativa chiave crittografica.

  Inoltre è il soggetto tenuto a:
  - monitorare le violazioni di sicurezza e intraprendere azioni correttive per garantire un'adeguata sicurezza;
  - collaborare alla revisione e valutazione della politica di sicurezza aziendale e partecipa alla realizzazione dei necessari cambiamenti.

- **RESPONSABILE DEL PIANO DI CONTINUITÀ OPERATIVA:** dipendente che, in forza di delibera del CdA e dotato delle professionalità, delle autonomie e dei mezzi necessari per l'espletamento dei compiti, è incaricato di curare lo sviluppo, la manutenzione e le verifiche del piano di emergenza. Di regola il piano attribuisce al Responsabile l'autorità di dichiarare lo stato di emergenza e di assumere le conseguenti decisioni.

2° LIVELLO RETRIBUTIVO

- **IL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITÀ ALLE NORME (*compliance*):** dipendente che, in forza di delibera del CdA e dotato delle professionalità, delle autonomie e dei mezzi necessari per l'espletamento dei compiti, è incaricato di garantire un efficace presidio del rischio di non conformità alle norme: identifica nel continuo le norme applicabili alla banca, valutandone/misurandone l'impatto su processi e procedure aziendali, proponendo modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio dei rischi di non conformità, predisponendo flussi informativi a tutte le strutture coinvolte, verificando l'efficacia degli adeguamenti organizzativi suggeriti, valutando ex ante la conformità alla regolamentazione applicabile a tutti i progetti innovativi della banca, intervenendo nella prevenzione e gestione dei conflitti di interesse sia tra le diverse attività svolte dalla banca sia con riferimento ai dipendenti e agli esponenti aziendali nonché erogando consulenza e assistenza agli Organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità.

Per le figure di nuova istituzione (Security Manager, Responsabile del piano di continuità operativa, Responsabile della funzione di conformità alle norme) l'inquadramento decorre dal 1° giugno 2008.

ART. 19

PREPOSTO DI SUCCURSALE

A decorrere dal 1° maggio 2008, l'indennità prevista dal C.C.N.L. di categoria per i preposti di succursale è elevata del 50%.

ART. 20

VICE PREPOSTO DI SUCCURSALE

Con accordo del 10.09.2003, nelle succursali con almeno 4 addetti, compreso il preposto, è istituita la figura del vice preposto quale incaricato stabilmente di coordinare e gestire, d'intesa con il preposto, le attività operative di sportello e le risorse tecniche al fine di assicurare, nel rispetto delle procedure interne e della normativa vigente, un efficiente ed efficace servizio, nonché assicurare le attività di relazione con la clientela che accede allo sportello, orientandola ad un migliore utilizzo dei servizi offerti.

Nelle succursali con almeno 3 addetti, compreso il preposto, è istituita la figura del Vice Preposto, come sopra definita. Laddove la suddetta figura non sia ancora presente, dovrà essere istituita entro il 31 luglio 2008.

L'incarico di Vice Preposto dovrà essere formalizzato con apposita lettera di nomina.

L'indennità istituita il 1° gennaio 2004 per il Vice Preposto di Succursale con almeno 4 addetti, a decorrere dal 1° maggio 2008, compete nella misura del 60% dell'indennità spettante al Preposto come incrementata dall'art. 19 che precede.

Al Vice Preposto di succursale con 3 addetti compete una indennità pari al 30% dell'indennità di Preposto come incrementata dall'art. 19 che precede, a decorrere dal 1° maggio 2008 per le figure già istituite e con decorrenza dal mese di nomina per le figure di nuova istituzione. Tale indennità sostituisce fino a concorrenza eventuali erogazioni corrisposte dall'Azienda aventi medesima natura e finalità.

In caso di coincidenza della figura professionale di Vice Preposto con quella di cassiere, le indennità di cui sopra sono ridotte del 50%.

Per i periodi di sostituzione del Preposto superiori al giorno, al Vice Preposto si applica il trattamento previsto dal vigente C.C.N.L. di categoria nel caso di assegnazione a mansioni superiori.

ART. 21
PERMESSI

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni contenute nelle leggi vigenti, ulteriori permessi retribuiti vanno, di norma, concessi nei seguenti casi:

- decesso di familiari (entro il 2° grado);
- nascita di figli o adozione, da fruire entro 15 giorni dall'evento;
- visite e/o prestazioni specialistiche del dipendente (comprovate);
- assistenza a familiari per operazioni chirurgiche.

La durata del permesso deve essere comunque adeguata alla natura dell'evento che lo giustifica e terrà conto dei tempi di percorrenza.

All'uopo sono da considerare familiari il coniuge ed i parenti ed affini entro il terzo grado compreso.

Permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 20 giorni complessivamente, vanno concessi per assenze dal lavoro dipendenti da malattia del figlio dal quarto al quinto anno di vita e/o da esigenze di presenza in inserimento in asilo nido e scuola materna dello stesso figlio.

ART. 22
SICUREZZA DEL LAVORO

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a Verbale
La Federazione Lombarda provvederà a raccomandare l'impiego di almeno due lavoratori nelle succursali.

A) PER PREVENZIONE DELLE RAPINE

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

   E' fatta salva la possibilità di diverse intese in sede sindacale, sulle misure da adottare e sui tempi di realizzazione, in presenza di contingenze o avvenimenti particolari.
2) Le BCC sono impegnate a comunicare, tramite la Federazione Lombarda, per esame riservato in sede sindacale, in via preventiva, le misure innovative che in materia di sicurezza del lavoro vorranno adottare, seppure in via sperimentale. Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federazione Lombarda, su richiesta sindacale o d'iniziativa della stessa Federazione Lombarda, in qualunque momento sembrerà opportuno.
   Per evidenti ragioni di riservatezza, esame e discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette, senza rilascio di documenti e senza verbalizzazioni tecniche.
3) Il servizio trasporto valori va effettuato, laddove è possibile, preferibilmente con imprese specializzate; diversamente, di norma, mediante due persone e con plichi chiusi (le persone di cui trattasi non potranno espletare altri incarichi se non dopo la consegna dei plichi).

B) PER RIMEDIO DELLE CONSEGUENZE

1) Ai lavoratori che hanno subito rapina sarà rimborsata dalla Banca la spesa eventualmente sostenuta per sottoporsi a visita specialistica in seguito a detta rapina.
   Laddove possibile, saranno accolte eventuali richieste di assegnazione ad altro servizio o dipendenza avanzate da lavoratori che hanno subito rapina.
2) Il cassiere è esonerato da responsabilità per danni derivanti da rapina anche per le somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti stabiliti dalle norme interne di servizio ovvero oltre i limiti assicurati.
3) I capitali da assicurare, dall'1/02/1992, ora a norma dell'art. 71 del C.C.N.L. di categoria, sono aumentati come segue:
   - per rischio di morte 40.283,64 euro
   - per rischio di invalidità permanente 57.843,17 euro

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

4) In caso di assenza dal servizio per cura di infermità conseguenti a rapina, la Banca conserva il posto ed il trattamento economico anche oltre i limiti di tempo stabiliti dal C.C.N.L. di categoria, fino a guarigione oppure a risoluzione del rapporto di lavoro per invalidità permanente riconosciuta ai termini della legge sull'assicurazione obbligatoria.
5) In caso di rapina la Banca, di norma, terrà chiuso lo sportello interessato per l'intera giornata.
6) Nei casi di distruzione o danneggiamento del sistema di sicurezza, tali da richiedere tempi prolungati per la sostituzione o riparazione, le Aziende adotteranno nel frattempo misure di sicurezza alternative, all'uopo da discutere con le rappresentanze sindacali aziendali.

Dichiarazione a Verbale

Le Aziende provvederanno alla verifica delle misure antincendio.

ART. 23
IGIENE DEL LAVORO

1) La Federazione Lombarda si impegna a favorire la rilevazione presso le Aziende delle condizioni ambientali e di lavoro da parte degli Organismi sanitari pubblici o di Centri specializzati scelti d'accordo tra le parti, ai fini dell'accertamento di eventuali situazioni nocive e della conseguente azione preventiva. Laddove risultassero opportuni interventi di medicina preventiva (comprese eventuali visite mediche mirate), saranno tenute riunioni in sede sindacale per definire le relative modalità di attuazione. I costi delle iniziative di cui sopra, attuate d'accordo tra le parti, sono a carico delle Aziende.
2) Al dipendente compete un esame medico generale delle proprie condizioni di salute (check up), a fini preventivi, comprensivo di visita oculistica, visita osteomuscolare, visita dell'apparato uditivo, nonché, per il personale femminile pap-test e per il personale maschile con età superiore ad anni 50 l'esame prostatico.
   Il check-up dovrà essere eseguito presso Unità Ospedaliere o Centri Medici convenzionati con onere a carico della Azienda e potrà essere ripetuto dopo due anni.
   A decorrere da gennaio 2011 le Aziende potranno stabilire una contribuzione aggiuntiva da versare alla Cassa Mutua Nazionale per l'erogazione del check - up come sopra definito. I risultati dovranno essere portati a conoscenza soltanto del dipendente interessato e del servizio sanitario nazionale.
3) Il personale addetto ai video-terminali e/o ai PC, in via continuativa ed esclusiva, non può essere impiegato su tali macchine per più di due ore consecutive, con susseguente interruzione di 15 minuti, e per più di 5 ore al giorno complessivamente, salvo completamento altrimenti dell'orario di lavoro.
   Il personale femminile in stato di gravidanza, su motivata richiesta, è esonerato dalla adibizione a video-terminali e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, ed impiegato altrimenti. Emergendo impedimenti, la questione sarà discussa in sede sindacale.
   Qualora per il dipendente, a seguito di accertamento ex art. 5, 2° comma, dalla legge 20/5/1970, n. 300, risulti estremamente dannoso l'impiego su video terminale e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, l'Azienda si adopererà per l'avvicendamento in altre mansioni, nei posti disponibili.
   Per il personale addetto o da assegnare a video-terminali e/o PC, in via continuativa ed esclusiva, va effettuata visita oculistica in fase, rispettivamente, di prima applicazione del presente C.I.R. o di prima assegnazione a dette macchine.
   Le Aziende provvederanno a realizzare postazioni con criteri ergonomici e illuminazione adeguata, nonché a dotare i video-terminali ed i PC di schermi e filtri di protezione, laddove inesistenti, nel termine, rispettivamente, di due anni e di sei mesi.
   Le Azienda provvederanno a verificare l'adeguatezza degli impianti di aerazione e climatizzazione installati all'interno dei locali chiusi in cui venga prestata in via continuativa attività di lavoro e, laddove necessario, ad adottare gli opportuni interventi.

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

PARTE SECONDA
(Criteri di gestione)

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

A) SEDI DI LAVORO, TRASFERIMENTI, TRASFERTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ad eccezione dei quadri direttivi di 3° e 4° livello, il trasferimento del dipendente che abbia già maturato i requisiti di cui al 5° comma dell'art. 61 del vigente C.C.N.L. di categoria può essere disposto senza il consenso del dipendente stesso in un raggio di 30 KM dalla propria residenza ovvero in un raggio di 30 KM dalla sede di lavoro occupata alla data di stipula del C.I.R. del 6/6/2008; per coloro che matureranno in seguito i requisiti, il trasferimento potrà essere disposto per un raggio di 30 KM dalla sede di lavoro occupata al momento della maturazione dei requisiti ovvero per un raggio di 30 KM dalla propria residenza.

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

Nel caso di trasferimento che comporti una distanza dalla propria residenza e/o domicilio superiore ai 100 km a/r, al lavoratore compete un importo a titolo di una tantum pari a 1.000,00 €.

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

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

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

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

Quanto al rimborso delle spese di viaggio con sistema chilometrico, nel caso di missione di dipendente che non abiti nel Comune dove è collocata la propria sede di lavoro, è da ritenere che esso vada commisurato alla minore distanza tra sede di lavoro/località di missione e località di dimora/località di missione.

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

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

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

B) AVENTI DIRITTO AD INDENNITÀ DI RISCHIO

Le posizioni di cassiere ed aiuto cassiere, cui compete l'indennità di rischio ai sensi dell'art. 49 del C.C.N.L. di categoria, vanno riconosciute quando le corrispondenti mansioni sono svolte in via continuativa e prevalente nei termini convenzionali previsti dall'art. 106 dello stesso C.C.N.L. di categoria.

C) SISTEMI RILEVAZIONE PRESENZE

Le Aziende che adottano sistemi di accesso e/o di rilevazione presenze mediante badges devono mettere in grado il dipendente di verificare gli orari registrati di entrata e di uscita.

D) PART-TIME

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

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

E) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

F) FERIE

A decorrere dalla data di stipula del C.I.R. del 6/6/2008, la mezza giornata di ferie corrisponde al 50% dell'orario di lavoro giornaliero.

G) COMPORTO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 55 del C.C.N.L. di categoria, le Parti raccomandano alle Aziende nell'imminenza della scadenza dei termini di comporto di renderne edotto il dipendente interessato.

H) ORARIO DI SPORTELLO

A fronte di particolari necessità, evidenziate da singole BCC, in Sede locale (Federazione Lombarda) potranno essere stipulati accordi sindacali per la definizione di orari di apertura di sportello che ricomprendano anche l'intervallo di colazione.
Ferme restando le previsioni di cui agli artt. 122 e 123 del C.C.N.L. di categoria, negli accordi di cui sopra le Aziende garantiranno che durante l'apertura in detti orari siano presenti almeno due addetti e che vengano disposte le sostituzioni di organico nei casi di assenza. La presenza durante tale orario sarà su base volontaria.
Le richieste di accordo sindacale dovranno pervenire alla Federazione Lombarda entro il 31 ottobre. Le parti si incontreranno in tempo utile affinché gli accordi sottoscritti possano essere operativi dal 1° gennaio dell'anno successivo; detti accordi avranno una durata massima di 12 mesi e potranno essere rinnovati. Al personale interessato verrà riconosciuta un'indennità pari a € 2,50 per ciascuna giornata prestata in flessibilità.

PARTE TERZA
(Intese programmatiche)

A - BARRIERE ARCHITETTONICHE

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

Dichiarazione a verbale

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

B - OSSERVATORIO LOCALE

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

C - PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MUTUALITÀ

1) CASSA MUTUA NAZIONALE

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

2) FONDO PENSIONE NAZIONALE

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

D - PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti stipulanti convengono di istituire una Commissione Paritetica per l'analisi e la valutazione congiunta delle materie delle pari opportunità.
La Commissione si riunisce con cadenza almeno annuale con l'obiettivo di programmare azioni positive, ai sensi della legge n. 125 del 1991, e predisporre progetti di intervento per la valorizzazione del lavoro femminile.

E - POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

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

F - RESPONSABILI E VICE RESPONSABILI

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

G - ATTIVITÀ PREVALENTE

A decorrere dal 1/1/2011, le aziende con organico superiore alle 100 unità, comunicheranno, per iscritto al lavoratore, in caso di variazione, la nuova attività prevalente assegnata, facendo riferimento a tal fine a quanto indicato nelle declaratorie dei diversi livelli retributivi previsti dal CCNL di categoria e dal CIR.

DISPOSIZIONE FINALE

Per tutto quanto qui non previsto, si fa esclusivo riferimento al C.C.N.L. di categoria e alle disposizioni di legge vigenti.

Milano, 8/6/2010.

LA COMMISSIONE SINDACALE	**FABI**
FEDERAZIONE LOMBARDA	**FIBA/CISL**
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO	**FISAC/CGIL**
	UILCA
	DIRCREDITO

REGOLAMENTO DEI MUTUI PER LA PRIMA CASA AI DIPENDENTI

ART. 1

Ai dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane (di seguito BCC), della Federazione Lombarda e delle altre Aziende destinatarie del presente CIR, che abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno due anni possono essere concessi mutui per la prima casa non di lusso, da destinare o destinata a propria abitazione, nei termini ed alle condizioni seguenti.

ART. 2

I mutui possono essere concessi per:

a) acquisto, costruzione o assegnazione (da Cooperativa) della prima casa;
b) acquisto di quote di coeredi su prima casa pervenuta per successione;
c) ristrutturazione, ampliamento o manutenzione straordinaria della prima casa;
d) acquisto di nuova casa mediante vendita o permuta della prima casa, diggià abitata, divenuta inadeguata alle esigenze del dipendente (in tale caso il mutuo non può eccedere la differenza dei prezzi);
e) estinzione di mutui ordinari od altre forme di prestito precedentemente contratti dal dipendente per la prima casa.

Deve trattarsi, in ogni caso, di casa sita in località da cui possa essere raggiunta giornalmente la sede di lavoro.
Mentre resta fermo che i mutui non vanno concessi ai dipendenti che siano proprietari di altra casa (di civile abitazione) dovunque sita.

ART. 3

Le condizioni previste per i mutui sono le seguenti:
importo: fino ad € 250.000 e fino all'80% del valore convenzionale dell'immobile (determinato da perito di fiducia della BCC; con possibilità di raggiungere l'importo massimo, anzidetto, anche mediante la richiesta di più mutui, tuttavia rientranti nella previsione dell'art. 2.
durata: 20 anni o diversa maggiore durata fino ai 25 anni, comunque nei limiti consentiti dalle norme ordinatrici dell'attività delle BCC.
tasso d'interesse: determinato trimestralmente, con decorrenza 1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre di ogni anno, in base alla media mensile dell'Euribor a tre mesi (360 giorni) relativo al secondo mese del trimestre precedente (e cioè rispettivamente ai mesi di novembre, febbraio, maggio e agosto) maggiorato di 0,20 punti con arrotondamento allo 0,05% inferiore.
ammortamento: mediante rate mensili, costanti, posticipate comprensive di capitali ed interessi, da trattenere sulla retribuzione, previa autorizzazione irrevocabile del dipendente; l'onere di ammortamento del mutuo, come sopra, non può superare il 50% della retribuzione netta mensile del mutuatario; qualora essa risulti superiore il richiedente deve dimostrare l'esistenza di altre entrate, sue o dei componenti del suo nucleo familiare, all'uopo coobbligati;
garanzia: ipoteca di 1° grado (salva ammissibilità, in via temporanea, di ipoteca di 2° grado nell'ipotesi di acquisto tramite Cooperativa, fino al frazionamento) sull'immobile oggetto del finanziamento; gli immobili costituiti in garanzia devono essere assicurati, a nome e spese del mutuatario, contro tutti i danni, presso una Compagnia di gradimento della BCC, con vincolo a favore della stessa BCC.
spese: le spese di istruttoria e di perizia sono a carico della BCC, le altre spese per rogito ed altro restano tutte a carico del dipendente.

ART. 4

Le domande di mutuo vanno presentate al Consiglio di Amministrazione della BCC dal dipendente specificando:

- l'importo e la durata del mutuo richiesto;
- l'ubicazione e le caratteristiche della casa per cui il mutuo viene richiesto.

Alla domanda vanno allegati i seguenti documenti:

- stato di famiglia;
- estratto dell'atto di matrimonio se il dipendente è coniugato.

Le domande di mutuo dei dipendenti delle Aziende destinatarie del presente CIR vanno avanzate ai Consigli di Amministrazione delle BCC che operano, o possono operare mediante delega da richiedere all'Organo di vigilanza nella zona (compresa tra quelle previste al precedente art. 2) in cui detti dipendenti progettano di realizzare la loro prima casa.
L'interessato è tenuto a fornire, successivamente, tutte le altre notizie e gli altri documenti richiesti, caso per caso, dalla BCC, per la istruttoria della pratica.
La concessione del mutuo viene comunicata per iscritto all'interessato. Per il resto, vanno adottate prassi e formalità consuete presso la BCC. Nessuna commissione va applicata.
La casa oggetto del finanziamento deve essere intestata al dipendente, mutuatario, salvi gli effetti della comunione legale.

ART. 5

Occorrendo, possono essere richiesti e concessi prefinanziamenti, nei limiti dello stretto necessario, sotto forma di apertura di credito in c/c od altrimenti alle stesse condizioni e con le stesse modalità sopra ordinate.
Nel caso di costruzione, ristrutturazione, ampliamento o manutenzione straordinaria della casa, l'erogazione del mutuo può avvenire gradualmente, in base agli stati di avanzamento, all'uopo controllati dalla BCC.

ART. 6

La casa finanziata deve essere abitata dal mutuatario per tutta la durata del finanziamento.
Il mutuo può essere, dalla BCC mutuante, senz'altro revocato, od eventualmente confermato alle condizioni applicate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari:

- se la casa non viene affatto abitata o viene abitata per meno di 5 anni, dal mutuatario;
- in caso di cessione da parte del mutuatario, in qualunque momento della proprietà della casa finanziata.

Il rapporto di mutuo prosegue senza più i benefici previsti dal presente regolamento, cioè alle condizioni praticate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari:

- se il mutuatario abbandona la casa finanziata senza cederne la proprietà, dopo averla abitata per almeno 5 anni;
- se il rapporto di lavoro, corrente col mutuatario, cessa per dimissioni o licenziamento, fuori dal caso di collocamento in pensione.

In caso di morte del mutuatario il rapporto di mutuo prosegue con i benefici previsti dal presente regolamento se eredi sono il coniuge e/o i parenti di 1° e 2° grado; in ogni altro caso prosegue alle condizioni applicate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari.
Anche in caso di trasferimento del mutuatario nell'ambito del movimento, previo consenso della BCC di provenienza, il mutuo prosegue presso la stessa, con i benefici previsti dal presente regolamento.

ART. 7

Le BCC di nuova costituzione sono chiamate ad adottare il presente regolamento a cinque anni dall'apertura dei rispettivi sportelli.
Destinatari dei benefici previsti dal presente regolamento sono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
I benefici previsti dal presente regolamento sono cumulabili con quelli di anticipazione del trattamento di fine rapporto che operano in completa autonomia.

ART. 8

La Federazione Lombarda raccomanda alle Associate l'applicazione del presente regolamento previo recepimento mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Federazione Lombarda si impegna a comunicare alle OO.SS., entro il 31 gennaio 2009, e successivamente su loro richiesta, lo stato di applicazione delle condizioni dell'accordo da parte delle BCC e ad incontrare le Banche che hanno manifestato al riguardo orientamenti non conformi.

La Federazione Lombarda raccomanda, inoltre, l'applicazione, ai mutui in essere al 22 dicembre 2007, delle condizioni di tasso d'interesse di cui all'art. 3, con decorrenza dalla prima scadenza trimestrale successiva alla data di stipula del presente C.I.R., anche sull'eventuale importo erogato in eccedenza al limite fissato dal previgente regolamento.

Milano, 8/6/2010.

LA COMMISSIONE SINDACALE	**FABI**
FEDERAZIONE LOMBARDA	**FIBA/CISL**
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO	**FISAC/CGIL**
	UILCA
	DIRCREDITO