

ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO 21 DICEMBRE 2012 PER I QUADRI
DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE
PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO
COOPERATIVO - CASSE RURALI ED ARTIGIANE



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized initials. A small number '1' is visible near the bottom center of the page.

PREMESSA

1. Il percorso di Riforma del Credito Cooperativo - definito dalla Legge 8 aprile 2016, n. 49, e successive modificazioni - avviato già da oltre un biennio, vede le singole BCC-CR e tutti i soggetti della Categoria impegnati nella delicata e complessa fase attuativa. Tutto il Sistema del Credito Cooperativo affronta così un articolato processo di evoluzione degli assetti istituzionali, di governo ed organizzativi. I soggetti imprenditoriali, manageriali ed esecutivi sono al lavoro per individuare forme e metodologie nuove di cooperazione infra-gruppo e infra-sistema al fine di dare ulteriore impulso, coerenza ed efficacia alle specifiche finalità della banca mutualistica che in Italia si esprime unicamente attraverso l'esperienza delle BCC-CR.
2. La nascita dei Gruppi Bancari Cooperativi (o, per quanto riguarda la componente Raiffeisen, di un eventuale Schema di Protezione Istituzionale, IPS) mira al rafforzamento delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali /Casse Raiffeisen sul piano della stabilità, della coerenza e della competitività per una evoluzione della loro missione al servizio e al supporto delle comunità delle quali le BCC-CR sono espressione, per lo sviluppo inclusivo e durevole delle economie dei territori.
3. Tale processo di rinnovamento impegna tutte le energie e tutte le componenti del Sistema del Credito Cooperativo, ivi inclusi i Soci, gli Amministratori, i Lavoratori e le loro Organizzazioni di rappresentanza.
4. I valori fondanti del lavoro, della centralità della persona, della tutela delle professionalità anche attraverso politiche di formazione incisive e in linea con l'evoluzione del mercato e delle tecnologie, si consolidano nel Sistema come specificità da promuovere e continuare a sostenere attraverso l'agire quotidiano dei portatori di interesse del Credito Cooperativo.
5. Gli impatti organizzativi della Riforma sulle Aziende del Credito Cooperativo richiedono rafforzamento delle relazioni sindacali, poiché il dialogo tra le Parti sociali risulta essenziale per la gestione della straordinaria complessità della fase.
6. Le Parti hanno, così, individuato negli Accordi di rinnovo dei CCNL della Categoria spazi fondamentali di dialogo, coinvolgimento ed innovazione rispetto al percorso di Riforma,
7. Le Parti condividono che l'Accordo di rinnovo del CCNL si distingue in una prima fase di efficacia, con l'immediata modifica di istituti del contratto nazionale utili all'attuazione della Riforma, al riconoscimento degli aumenti salariali, alla sostenibilità economica ed organizzativa, alla previsione di misure di coerenza con la missione di servizio alle comunità locali, e da una fase di confronto successivo, da avviarsi già dal mese di gennaio 2019, in cui le Parti completeranno la definizione delle regole collettive dei rapporti di lavoro nel Sistema del Credito Cooperativo seguendo dinamicamente il realizzarsi della Riforma.
8. Le Parti, a tale riguardo, in considerazione della straordinaria complessità che il Sistema del Credito Cooperativo sta attraversando, ritengono necessario proseguire il confronto, completando il processo di rinnovo del CCNL con l'individuazione di ulteriori idonee e specifiche soluzioni, anche in funzione solidaristica e di sostenibilità.
9. Il confronto di cui al punto che precede terrà a riferimento prioritario l'individuazione di strumenti di tutela dell'occupazione. Oltre a ciò, verranno affrontati i seguenti altri temi: adeguamento alla normativa del lavoro, premio di risultato, misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, welfare aziendale, disciplina dei permessi, adeguamento disciplina sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, assetti contrattuali e demands alla contrattazione di secondo livello.

ARTICOLO 3

L'art. 11 bis (Relazioni a livello di gruppo bancario) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 11 bis

Relazioni a livello di Gruppo Bancario Cooperativo

1) Nell'ambito ~~di Gruppo bancario~~ **dei Gruppi Bancari Cooperativi** è istituita una Delegazione Sindacale di Gruppo della quale possono far parte i dirigenti degli Organi di coordinamento, laddove costituiti, e i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 delle Legge 20 maggio 1970, n. 300, presso le Aziende facenti parte del **Gruppo Bancario** interessato.

Agli incontri disciplinati dal presente articolo possono prendere eventualmente parte anche le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali. La Capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

2) Il numero dei componenti la **Delegazione Sindacale di Gruppo** è determinato **complessivamente** da un ~~dirigente di R.S.A. fruitore dei permessi di cui all'art. 23, l. n. 300/1970,~~ **componente** ogni 500, o frazione di 500, **iscritti, risultanti alla data del 31 ottobre dell'anno precedente**, dipendenti **delle Aziende aderenti ai Gruppi suddetti** ~~per ciascuna Organizzazione sindacale nel cui ambito sono costituite R.S.A. ai sensi dell'art. 19, l. n. 300/1970;~~ i componenti della **Delegazione Sindacale di Gruppo** così individuati designano fra di loro un coordinatore per ciascuna delle nominate Organizzazioni sindacali.

Il numero complessivo dei componenti la Delegazione Sindacale di Gruppo è ripartito come segue:

- **n. 2 dirigenti per ciascuna delle predette Organizzazioni sindacali;**
- **la restante parte viene ripartita fra le predette Organizzazioni in proporzione al numero degli iscritti, fra i dipendenti, a ciascuna di esse, con arrotondamento ad 1 delle frazioni superiori a 0,5%.**

3) Alla Capogruppo ed alla Delegazione Sindacale di Gruppo sono demandate la definizione della contrattazione di secondo livello di cui alla lettera b) dell'art. 8 del presente contratto, nel cui ambito, per la definizione del Premio di risultato, le parti individuano parametri e/o indicatori utili alla determinazione di un PDR (anche utilizzando indicatori di Gruppo) in linea con le strategie aziendali e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 29 e 48 del presente contratto. ~~Alle medesime parti è demandato lo svolgimento delle procedure sindacali di cui agli artt. 5, 16, 17, 23, 31 bis, 50, 63, 64, 67, 117 nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali.~~

4) In tutti i casi previsti dall'art. 22 del presente contratto che coinvolgono ~~due o più~~ **una o più** Aziende, ~~computandosi a tal fine anche la Capogruppo,~~ facenti parte del medesimo Gruppo, le **relative** procedure ~~di cui all'art. 22~~ si svolgono direttamente fra le sole parti di cui al precedente comma 3. Resta fermo che le informative previste nel citato art. 22 saranno inviate dalla Capogruppo anche alle RR.SS.AA. costituite nelle Aziende interessate, nonché agli Organismi locali delle Organizzazioni sindacali firmatarie il c.c.n.l. territorialmente competenti rispetto alla sede legale delle Aziende interessate; resta salva, altresì, laddove previsto dal citato art. 22, lo svolgimento della procedura in fase nazionale in caso di mancato accordo a livello di gruppo.

e da due componenti della Commissione di conciliazione (uno per la Federazione locale ed uno per la Organizzazione sindacale, anzidette).

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato accordo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 412 c.p.c.

Le dimissioni del lavoratore e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito del procedimento di conciliazione di cui al presente articolo sono efficaci ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015.

La Commissione di conciliazione è altresì abilitata quale sede ove il datore di lavoro può esercitare l'offerta di conciliazione ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 23/2015.

Arbitrato

Ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito, a cura delle Federazioni locali e degli organismi sindacali locali aderenti alle organizzazioni stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse, un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda alla quale é addetto il lavoratore.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Federazione territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

La parte interessata dovrà presentare istanza, a mezzo raccomandata a/r, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato alla Segreteria del Collegio arbitrale e contemporaneamente all'altra parte, la quale è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla

ARTICOLO 5

All'art. 22 (*Prevenzione dei conflitti collettivi*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è aggiunto il seguente quarto comma:

Le Parti riaffermano l'efficacia delle procedure contrattuali di informazione, coinvolgimento, contrattazione e confronto nella gestione degli eventuali squilibri organizzativi ed occupazionali, con particolare riferimento agli impatti attuativi della Riforma del Credito Cooperativo ed alle opportunità rivenienti dalla legge di bilancio 2017.

Pertanto le Parti, anche per sostenere il necessario ricambio generazionale, favoriranno, ad ogni livello e fase negoziale, strumenti coerenti per la gestione delle eventuali eccedenze di organico attraverso le prestazioni di Sistema a tutela dell'occupazione, ed anche a quelle di riconversione e riqualificazione del personale, di finanziamento dei piani formativi (DM 82761/2014).

ARTICOLO 6

L'art. 29 (*Materie demandate*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 29

Materie demandate

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

- premio di risultato;
- **misure di welfare (qualità della vita e benessere dei dipendenti);**
- ticket pasto;
- ~~- inquadramento del personale dei centri informatici, sulla base dei sistemi previsti dal presente contratto;~~
- profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
- ~~- specifici profili professionali, non già previsti dalla contrattazione integrativa, per Aziende con oltre 300 dipendenti. Per la determinazione degli organici si deve fare riferimento al dato così come risultante al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente quello dell'effettivo avvio della contrattazione integrativa;~~
- ~~- ruoli chiave, qualora non già definiti ai sensi dell'art. 104;~~
- eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- criteri per promozione di programmi di rotazione;
- sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi;
- tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- ~~- ulteriori modalità di utilizzo del lavoro a tempo parziale;~~
- disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;

valore rilevato all'interno di ciascun indice, e il valore minimo inferiore (valore minimo assoluto) è rappresentato dal penultimo valore registrato, escludendo il valore ultimo all'interno del medesimo indice. Il valore medio assoluto si determina sommando tutti i valori all'interno di ciascun indice, tenuto conto delle esclusioni sopra descritte, diviso il numero complessivo degli addendi.

Con riferimento alla contrattazione di secondo livello, ivi inclusa l'applicazione dell'art. 11-bis, comma 3), al fine di garantire una gestione ordinata della evoluzione degli assetti contrattuali di Categoria, le Parti dichiarano che detta contrattazione di secondo livello potrà definirsi successivamente al 31.12.2019 e comunque tenendo conto delle specifiche esigenze territoriali che risulteranno condivise.

ARTICOLO 7

Il punto 1) dell'art. 30 (*Apprendistato professionalizzante*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

1. Inquadramento

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

Ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. b), D. Lgs. n. 81/2015, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore è inquadrato, i primi diciotto mesi, al livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Trascorso detto termine, viene attribuito all'interessato il trattamento economico tabellare - da riconoscere con assegno temporaneo - corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso.

In deroga a quanto previsto ai commi che precedono, i lavoratori di cui all'art. 3, comma 3, primo alinea del presente contratto sono inquadrati, per i primi diciotto mesi di apprendistato, nel primo livello retributivo della 2^a area professionale e, per gli ulteriori diciotto mesi, al secondo livello retributivo della 2^a area professionale.

ARTICOLO 8

L'art. 31 ter (*Politiche attive per l'occupazione e livello retributivo di inserimento professionale*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 31 ter

Politiche attive per l'occupazione e livello retributivo di inserimento professionale

Per il periodo di vigenza del presente contratto, le Aziende non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.

un'ora giornaliera o multipli di mezz'ora, fermo restando che la somma dei congedi orari nell'arco di ciascun mese deve corrispondere comunque a giornate intere. La paga oraria e giornaliera è calcolata ai sensi delle relative disposizioni del presente contratto.

ARTICOLO 10

L'art. 61 (*Trasferimenti*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 61 *Trasferimenti*

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

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

L'Azienda, nel disporre il trasferimento, **non lo reitererà nell'arco dei 12 mesi successivi** e tiene conto, nei limiti del possibile, delle esigenze personali e familiari del dipendente.

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

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

Il trasferimento, da Comune a Comune, va comunicato **per iscritto** con un preavviso di **1 mese**.

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

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

1) se il lavoratore non ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come alla lett. a) del precedente art. 60;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;

c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

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

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi, hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

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

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

Dichiarazione delle Parti

Le Parti stipulanti, considerato che il "contributo alloggio" di cui al presente articolo ha lo scopo di favorire la mobilità del personale e di sovvenire il medesimo da oneri conseguenti al trasferimento, si incontreranno per un esame della evoluzione della legislazione fiscale e contributiva inerente alla materia.

Nel corso del medesimo incontro le Parti esamineranno altresì le problematiche concernenti tale disciplina.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

L'allargamento del perimetro chilometrico di cui al comma 5 è stato valutato dalle Parti necessario per favorire il riposizionamento organizzativo dell'intero Sistema del Credito Cooperativo a seguito della Riforma.

ARTICOLO 11

L'art. 62 (*Mobilità*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 62
Mobilità

E' prevista la mobilità del personale, nell'ambito e tra le Aziende destinatarie del presente contratto, quale strumento di promozione professionale, di assetto e sviluppo del movimento, di garanzia dei livelli occupazionali.

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

Le pubblicazioni editoriali **curate da ~~Categoria~~ Federcasce** che sviluppano le tematiche della cooperazione di credito e dell'attività bancaria cooperativa e mutualistica - attraverso le modalità di cui al precedente comma - concorrono all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. b, del presente articolo.

In proposito Federcasce, di volta in volta, previo confronto con le OO.SS., per ciascuna pubblicazione, indicherà il corrispondente valore formativo orario.

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

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

Dall'anno 2001 a ciascun lavoratore è destinato uno specifico pacchetto formativo di 5 ore retribuite.

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

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

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

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

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

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

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

Nel corso degli anni 2019 e 2020, la partecipazione ad incontri, sessioni, seminari di addestramento, anche in affiancamento lavorativo, promossi dalle Capogruppo e da Federcasce in accordo con le Capogruppo ai fini dell'attuazione della Riforma del Credito Cooperativo, debitamente documentata, concorre all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. a) e b), del presente articolo.

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

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

Art. 122

Orario di sportello

Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'Azienda.

Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.);
3. complessi industriali;
4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands);
5. sportelli cambio;
6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali;

7. aree territoriali montane o rurali distanti dai principali centri di offerta di servizi.

Presso le succursali di cui al comma che precede, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'Azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al precedente 2° comma (esclusi i complessi industriali).

Presso le succursali situate in località turistiche, ~~il lavoratore non può essere utilizzato~~ **al lavoratore non può essere richiesta la propria prestazione professionale** nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su sei giorni per sei ore al giorno, ovvero su quattro giorni per nove ore al giorno.

Il lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'Azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali - laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti; fra il termine di tale adibizione e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

Nei giorni semifestivi l'orario di sportello ~~non può superare le 3 ore e 30 minuti; per la vigenza del presente contratto detto orario~~ non può superare le 4 ore e 30 minuti.

NORMA TRANSITORIA

~~Eccezionalmente, per il periodo di vigenza del presente contratto,~~ L'Azienda, anche al fine di garantirsi opportunità nella concorrenza di mercato, ha la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20, ferme restando le condizioni di sicurezza del personale coinvolto, informando preventivamente gli organismi sindacali aziendali circa le articolazioni dell'orario di lavoro e di sportello. Entro 10 giorni dalla informativa i predetti organismi sindacali possono formulare le loro

In caso di mancata fruizione i permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo saranno ceduti alla "Banca del tempo solidale".

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti auspicano la diffusione quanto più tempestiva della "Banca del tempo solidale" per la cui istituzione prendono a riferimento le buone prassi già adottate nel Sistema del Credito Cooperativo.

ARTICOLO 16

ACCORDO DI PROGRAMMA - IMPEGNI DELLE PARTI

Le Parti, in considerazione della straordinaria complessità che il Sistema del Credito Cooperativo sta attraversando, anche in conseguenza della fase attuativa della Riforma, ritengono necessario attivare un confronto costante, mirato allo studio ed alla individuazione di idonee soluzioni, specifiche in relazione alla evoluzione del Sistema del Credito Cooperativo.


Le Parti si impegnano ad avviare un tavolo negoziale sulle seguenti materie:

- **Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità (FOCC)**

Le Parti ritengono prioritaria la tutela ed il sostegno dell'occupazione, della mobilità, e si impegnano, pertanto, ad avviare immediatamente, comunque entro il mese di gennaio 2019, un confronto dedicato al tema delle eccedenze occupazionali ed alla individuazione di strumenti per la gestione delle stesse, con particolare riferimento all'avvio operativo del FOCC, come strumento generale e paritetico di Sistema, le cui prestazioni sono finalizzate anche alla sostenibilità dei processi di tutela occupazionale e di ricambio generazionale del Credito Cooperativo, in considerazione di specifiche iniziative già intraprese nei territori e nelle Aziende.

Le Parti individueranno, a tal fine, gli strumenti e le relative misure per il finanziamento delle prestazioni.

Le Parti chiariscono che l'obbligo di contribuzione al Fondo e l'erogazione delle prestazioni sussisteranno a carico di Aziende e Lavoratori successivamente alla definizione della disciplina di cui al presente punto.



- **Assetti contrattuali**

Con riferimento all'evoluzione delle strutture associative territoriali (Federazioni locali), alla operatività dei Gruppi Bancari Cooperativi ed ai conseguenti riflessi sugli assetti contrattuali del CCNL delle BCC/CRA, le Parti condividono la necessità di adeguare tempestivamente entro il 30 giugno 2019 le relative disposizioni di contrattazione collettiva, ferma la disposizione in calce all'art. 29 del CCNL.



- **Osservatorio nazionale – Monitoraggio Riforma del Credito Cooperativo**

E' convocato tra le Parti l'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 12 del CCNL, con la presenza di rappresentanti delle Capogruppo e del Sistema Raiffeisen, cui è attribuita, in aggiunta alle

E' istituita una Commissione paritetica di studio e adeguamento dell'allegato "G" al c.c.n.l. rispetto alle novità normative intervenute in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I lavori della Commissione prenderanno avvio nel mese di marzo 2019 e si concluderanno nel mese di settembre 2019.

FEDERCASSE

Manfredi -

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINCRA/UGL CREDITO UILCA

Piccolo *Gianni* *Palumbo* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa*

Gianni *Palumbo* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa*

De Rosa *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa*

De Rosa *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa*

De Rosa *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa* *De Rosa*

STIPENDIO
importi mensili

Allegato 1 al C.C.N.L. 09/01/2019

	Voce Stipendio 2012	EDR	Tabellizzazione EDR	Incremento 01/01/2019	Voce stipendio 2019
QUADRI DIRETTIVI					
4° livello	3.946,41	238,70	4.185,11	135,15	4.320,26
3° livello	3.342,87	209,59	3.552,46	114,72	3.667,18
2° livello	2.984,11	186,30	3.170,41	102,40	3.272,81
1° livello	2.807,27	179,32	2.986,59	96,45	3.083,04
3^ AREA PROFESSIONALE					
4° livello	2.461,90	170,00	2.631,90	85,00	2.716,90
3° livello	2.290,06	151,37	2.441,43	78,85	2.520,28
2° livello	2.160,99	145,55	2.306,54	74,49	2.381,03
1° livello	2.048,65	139,73	2.188,38	70,67	2.259,05
2^ AREA PROFESSIONALE					
2° livello	1.924,59	132,74	2.057,33	66,44	2.123,77
1° livello	1.800,52	124,59	1.925,11	62,17	1.987,28
1^ AREA PROFESSIONALE					
livello unico	1.676,47	116,44	1.792,91	57,91	1.850,82
LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE					
3^ Area 1° livello	1.679,89	114,58	1.794,47	63,61	1.858,08

manesfor - 11