

CONTRATTO DI II LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO/CASSE RURALI ED ARTIGIANE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE PIEMONTE, VALLE D'AOSTA E LIGURIA E DELLA SERVIZI BANCARI ASSOCIATI.

Cuneo li, 18 dicembre 2013

Tra

- La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria, rappresentata dai sigg. Livio Tomatis, Pierpaolo Stra, Claudio Olivero, Bruno Piccardi e con l'assistenza della Direzione della medesima Federazione sigg. Fulvio Bernabino e Adriano Cesano

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), rappresentata dai sigg.: Gloria Abba', Bertaina Federico, Roberto Dardanella, Francesco Gioetti, Raffaele Guerra e Alessio Mureddu;
- La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA – CISL), rappresentata dai sigg.: Francesco Gazzola e Alberto Giordano;
- La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL) rappresentata dai sigg.: Daniele Babolin, Marco Del Brocco e Federica Gerbaudo;
- La Uil Credito e Assicurazioni (UILCA) rappresentata dai sigg.: Giovanni Ventura e Domenico Ravera.

visti gli articoli 8 e 29 del C.C.N.L. 21 dicembre 2012, viene stipulato il seguente contratto integrativo regionale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria e della Servizi Bancari Associati:

FABI
FIBA CISL
FISAC/CGIL
UILCA
FEDERPIEMONTE

ART. 1
PREMIO DI RISULTATO

INDICATORE LOCALE

Con riferimento all'art. 48 del C.C.N.L. 21.12.2012 ed in applicazione dell'accordo nazionale del 23.11.2006 in materia di premio di risultato ai fini della determinazione del premio riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2012 e 2013, le parti a livello locale hanno determinato l'indicatore composto in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola B.C.C rispetto alla media del biennio precedente. Tale indicatore è composto dalla somma dei seguenti indici e relativi pesi come appresso specificato:

- | | |
|---|-----|
| 1. Montante/Numero medio dipendenti | 45% |
| 2. Margine di intermediazione/Numero medio dipendenti | 10% |
| 3. Cost/Income | 15% |
| 4. Risultato Lordo di Gestione/Numero medio dipendenti | 20% |
| 5. Utile netto ante imposte/Risultato Lordo di Gestione | 10% |

Viene altresì previsto un correttivo percentuale – Banca per Banca - che determina l'incidenza della gestione straordinaria in rapporto al RLG, così calcolato:

la differenza tra la voce 100 b) "Utile da cessione attività finanziarie" del Conto Economico del 2012 rispetto alla media del 2011 e del 2010 e della voce "Interessi attivi su titoli disponibili alla vendita" - di cui alla voce 10 CE del 2012 – rispetto alla media del 2011 e del 2010 al netto della differenza della voce 130 a) "Rettifiche/Riprese di valore nette per deterioramento di crediti" del Conto Economico del 2012 rispetto alla media del 2011 e del 2010.

Tale correttivo percentuale – se positivo – viene considerato al 40% per il pagamento del premio riferito ai bilanci 2012 e 2013.

Tale correttivo percentuale abbatte direttamente la percentuale di equivalenza regionale di ciascuna Banca.

Per il pagamento del premio riferito ai bilanci 2013 il correttivo viene calcolato utilizzando i valori dei bilanci 2013 rispetto alla media degli anni 2011 e 2010; le parti si incontreranno per valutare la possibilità di erogazione del PDR sotto forma di Welfare aziendale.

Le parti concordano che per il periodo di vigenza contrattuale il PDR medio per dipendente non possa superare il tetto di € 5.000 lorde.

EQUIVALENZE

L'ambito di equivalenza entro il quale oscillano gli indicatori delle B.C.C. associate è rappresentato da:

- limite inferiore = media degli indicatori locali di tutte le B.C.C.;

- limite superiore = media fra il valore massimo degli indicatori locali ed il limite inferiore.

Per ciascuna fascia, le aliquote da applicare devono essere determinate come di seguito dettagliato:

a) B.C.C in fascia 1

L'importo da erogare sarà pari a:

- 4,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore locale nell'intervallo di equivalenza;

- 5,15% dell'RLG nel caso in cui si verifichino contestualmente le seguenti condizioni:

- posizionamento dell'indicatore locale superiore all'intervallo di equivalenza;
- variazione positiva dell'RLG rispetto all'esercizio precedente;
- decremento delle rettifiche/riprese di valore nette su crediti (voce 130.a) rispetto all'esercizio precedente;
- incremento dell'utile netto rispetto all'esercizio precedente;

- 4,65% dell'RLG, in caso di andamento inferiore all'intervallo di equivalenza, riducendo l'aliquota proporzionalmente alla differenza percentuale tra la soglia inferiore dell'ambito di equivalenza e l'ammontare dell'indicatore locale stesso.

b) B.C.C in fascia 2

L'importo da erogare sarà pari a:

- 3,65% dell'RLG registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore locale nell'intervallo di equivalenza;

- 4,15% dell'RLG nel caso di superamento dell'intervallo di equivalenza;

- 3,65% dell'RLG, in caso di andamento inferiore all'intervallo di equivalenza, riducendo l'aliquota proporzionalmente alla differenza percentuale tra la soglia inferiore dell'ambito di equivalenza e l'ammontare dell'indicatore locale stesso.

c) B.C.C in fascia 3

L'importo da erogare sarà pari a:

- 2,65% dell'RLG registrato nell'anno di misurazione, in caso di equivalenza o di superamento dell'equivalenza;

- 2,65% dell'RLG, in caso di andamento inferiore all'intervallo di equivalenza, riducendo l'aliquota proporzionalmente alla differenza percentuale tra la soglia inferiore dell'ambito di equivalenza e l'ammontare dell'indicatore locale stesso.

FABI
FEDERPIEMONTE
FIBA CISL

FISAG/CGIL

ILCA

d) B.C.C in fascia 4

L'importo da erogare sarà pari a:

- 2,15% dell'RLG registrato nell'anno di misurazione, in caso di equivalenza o di superamento dell'equivalenza;
- 2,15% dell'RLG, in caso di andamento inferiore all'intervallo di equivalenza, riducendo l'aliquota proporzionalmente alla differenza percentuale tra la soglia inferiore dell'ambito di equivalenza e l'ammontare dell'indicatore locale stesso.

Si conviene, inoltre, per i dipendenti della Federpiemonte e della Servizi Bancari Associati SpA che il premio venga commisurato al premio di risultato medio erogato, con eliminazione dell'importo minimo e di quello massimo registrato.

MODALITA' E TEMPISTICHE D'EROGAZIONE

L'importo complessivo aziendale del PDR deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica vigente all'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.

Il mese di erogazione, a regime, sarà il mese di ottobre 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 quindici.

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 di 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 e 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 di 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. In tal caso, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati,

considerando come mese intero, l'eventuale frazione superiore ai quindici 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 o 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 o 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.

Le somme erogate in applicazione del presente accordo a titolo di "Premio di risultato" costituiscono retribuzione di produttività ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 2 del DPCM 22/01/2013 e, pertanto, sono assoggettabili al regime fiscale agevolato ivi previsto.

ART.2

PREMIO DI ANZIANITA'

Al raggiungimento dei 25 anni di servizio prestato presso le aziende del movimento, va erogato per i dipendenti assunti prima del 31/12/2000, una tantum, un premio di anzianità nella misura del 150% di una mensilità calcolata sulla base delle seguenti voci retributive: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, ex premio di rendimento.

Per i dipendenti assunti post 31/12/2000 tale importo è del 200% di una mensilità calcolata sulla base delle seguenti voci retributive: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto.

La liquidazione va fatta entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. Tale premio assorbe eventuali provvidenze già corrisposte allo stesso titolo.

Resta chiarito che la presente previsione sostituisce quanto disposto all'art. 102 del C.C.N.L. 21/12/2012.

ART.3

TICKET PASTO

L'indennità di contributo pasto viene mantenuto ad euro 109,00 lordi mensili.

In alternativa a tale indennità, l'importo del buono pasto viene aumentato ad euro 8,00 sempre con decorrenza 1° gennaio 2014 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio con rientro dopo la pausa pranzo.

Il ticket pasto va altresì riconosciuto per:

- ciascuna giornata di part time verticale, anche nel caso di articolazione mista per le giornate prestate con rientro pomeridiano;
- ciascuna giornata in cui si usufruisce di permessi previsti dalla legge 104/92;
- ciascuna giornata in cui si usufruisce dei permessi per allattamento;
- ciascuna giornata di permesso sindacale.

A
FABI
FEDERPIEMONTE
FIBACISL

FISAC/SGIL

NILCA

Ai lavoratori in part time orizzontale verrà riconosciuto esclusivamente un ticket pasto nella misura di euro 4,40.

Ciascun lavoratore del settore ha, indipendentemente dalla BCC per la quale lavora, il diritto di optare per l'erogazione del ticket (in forma cartacea o elettronica) o dell'importo in busta paga almeno una volta l'anno entro il mese di marzo. Troveranno comunque accoglimento le richieste di passaggio dall'una all'altra modalità motivate da lunghi periodi di malattia (minimo tre mesi). In caso di comunicazione di maternità l'Azienda provvede a sostituire il ticket con l'importo lordo in busta automaticamente dal primo mese di assenza della lavoratrice.

Viene data possibilità a ciascun lavoratore di percepire l'eccedenza tassata del ticket sotto forma di erogazione in busta paga o nel Fondo Pensione.

ART.4

PROVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Con decorrenza 1° gennaio 2014 e fino al rinnovo del presente contratto, in sostituzione del contributo annuale di cui all'art. 88 del vigente C.C.N.L., viene erogata annualmente al lavoratore la somma di euro 3.000,00 lorde per ciascun familiare portatore di handicap.

Tale somma verrà erogata entro il mese di giugno previa presentazione di adeguata documentazione.

ART.5

FORMAZIONE PER NUOVI ASSUNTI

Nei corsi di Formazione per nuovi assunti presso la Federazione locale o presso le singole BCC vanno riservate n. 2 ore a dirigenti delle organizzazioni sindacali firmatarie per trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART.6

SICUREZZA NEL LAVORO

Le BCC sono impegnate a consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le R.S.A., ove costituite, o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza o variare quelle in atto.

Nel caso in cui le misure di sicurezza da adottare non siano condivise, la soluzione del problema potrà essere rimessa alla Commissione Regionale Sindacale che, per la materia in oggetto, potrà essere convocata, in qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti.

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

In caso di malattia derivante da evento criminoso l'azienda concederà un periodo di comporto distinto, e con esso cumulabile, da quello previsto dall'art. 55 del vigente C.C.N.L. della durata massima di mesi 6 (sei). Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento.

In caso di rapina la Direzione concorda con il personale coinvolto l'opportunità di non interrompere l'attività della filiale stessa, anche ricorrendo a sostituzioni di personale.

In caso di rapina i lavoratori coinvolti potranno usufruire di 2 giorni di permesso retribuito a

partire dal giorno successivo all'evento criminoso; verranno altresì valutate ulteriori eventuali necessità di assenza dal lavoro (ad esempio, necessità di sostegno psicologico).

In caso di evento criminoso l'Azienda si assumerà l'onere, anche tramite assicurazione, di eventuali risarcimenti per furto/danni di effetti personali dei dipendenti.

Le parti stipulanti il presente contratto, per garantire la sicurezza delle persone, concordano di adottare almeno n. 2 tra le seguenti misure in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro:

Sistemi di controllo all'ingresso della succursale:

- bussola;
- metal detector;
- rilevatore biometrico;
- vigilanza.

Dispositivi di ausilio per le Forze dell'ordine:

- videoregistrazioni;
- allarme;
- rilevatore biometrico.

Dispositivi per disincentivare il compimento dell'atto criminoso:

- mezzo forte temporizzato per cassieri;
- macchiatore di banconote;
- bancone blindato.

Le iniziative sopra elencate saranno pubblicizzate con esposizione di apposite vetrofanie recanti l'indicazione dei sistemi di sicurezza applicati.

L'attività di caricamento e scaricamento dei dispositivi automatici di distribuzione delle banconote effettuata in ATM remoti e il servizio di trasporto valori sono da affidare, di norma, a ditte specializzate.

Inoltre, si raccomanda che all'interno delle Filiali con un solo dipendente non vi sia adibita una donna in gravidanza e che venga valutata nell'ambito della Commissione Interna per la Sicurezza l'idonea misura preventiva di sicurezza

ART.7

CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento, le lavoratrici non saranno adibite a videoterminale (adibizione di cui all'art. 51 del D. Lgs. 626/1994 s.m.i.), salvo che non siano adottate tecnologie a cristalli liquidi.

Inoltre, fermo restando le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, alle lavoratrici che rientrano in Azienda dopo la maternità, la Banca valuterà con l'interessata la Sede di lavoro ritenuta più idonea per favorire la dipendente fino al compimento del secondo anno di età del bambino e fornirà adeguato aggiornamento professionale.

ART.8

PERMESSI RETRIBUITI

I permessi retribuiti di cui al 3° comma dell'art. 54 del C.C.N.L. 21.12.2012 vanno concessi nelle seguenti misure:

a) per nascita di figli: 2 giorni entro 10 giorni dal verificarsi dell'evento;
b) per decesso di parenti o affini fino al secondo grado incluso, nonché di conviventi risultanti tali da certificazione: 3 giorni entro 10 giorni dal verificarsi dell'evento;
c) in caso di visite specialistiche del dipendente: il tempo strettamente necessario;
d) in caso di ricovero, ovvero di intervento a parenti o affini fino al secondo grado incluso, nonché a conviventi risultanti tali da certificazione anagrafica: 1 giorno di permesso retribuito per il giorno del ricovero; 1 giorno di permesso retribuito per il giorno dell'intervento oppure 2 giorni di permesso retribuito per il giorno dell'intervento nel caso in cui l'intervento risulti essere di particolare gravità, intendendosi per tali i grandi interventi di cui alla tabella allegata al vigente Regolamento Sanitario della Cassa Mutua Nazionale, 1 ulteriore giorno di permesso retribuito oltre il 30 esimo giorno di degenza;
e) fino a 30 ore annuali per terapie ripetitive per malattie oncologiche, cardiologiche e dialisi;
f) fino a 7,30 ore annuali per l'inserimento di figli alla scuola materna, elementare, asilo nido, strutture similari (es. Baby parking);
g) per convocazione su richiesta di Organi Giudiziari in procedimenti collegati all'attività lavorativa: per il tempo strettamente necessario.
Per i permessi di cui ai punti c), d), e), f) e g), dovrà essere prodotta idonea certificazione e/o documentazione.

I lavoratori beneficiari delle previsioni della legge n. 104/1992 potranno richiedere eccezionalmente ulteriori permessi fino ad un massimo di 50 ore annue di cui almeno il 20% retribuite.

ART.9

USO DI AUTOVETTURA PRIVATA

Qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipare a corsi ed incorra in un incidente, furto e/o incendio o danneggiamento anche durante la sosta, senza che sia a lui imputabile dolo o colpa grave, da cui derivino danni a detta autovettura non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione (senza applicazione di franchigia).

Il dipendente dovrà presentare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

ART.10

INDENNITA' DI RISCHIO

In caso di svolgimento di mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio mensile va corrisposta come segue:

- per mansioni di cui sopra svolte da 1 a 5 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 1/3;
- per mansioni di cui sopra svolte da 6 a 10 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 2/3;
- per mansioni di cui sopra svolte oltre i 10 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 3/3.

ART.11
INDENNITA' ANNUALI

In conformità ai principi di solidarietà e mutualismo cui si ispira il movimento del Credito Cooperativo e ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 69 del vigente C.C.N.L., al fine di concorrere al sostegno della famiglia, va erogata per ciascun figlio (o equiparato) fiscalmente a carico del dipendente, che frequenti asilo nido o strutture analoghe, scuola materna e/o scuola elementare e/o scuola media inferiore, l'indennità annuale di euro 100 lordi.

Resta inteso che la provvidenza di cui sopra è da riconoscere a fronte di idonea certificazione attestante la frequenza e/o l'iscrizione da presentarsi entro la fine del mese di settembre per l'erogazione che avverrà entro fine anno.

I premi previsti per i lavoratori studenti che conseguano un titolo di studio (art.68 CCNL) vengono elevati a:

- 300 euro per il diploma;
- 500 euro per la laurea triennale;
- 1.000 euro per la laurea magistrale.

ART.12
TURNI DELLE FERIE

Ai fini dell'art. 52 del CCNL 21.12.2012, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per turni di ferie, entro il mese di marzo di ciascun anno.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni, comunicandoli al personale, entro il successivo mese di aprile, salva tuttavia la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, di cui allo stesso art. 52.

ART.13
BANCA DELLE ORE

Con specifico riferimento alle previsioni di cui all'art. 127 del vigente C.C.N.L., le parti convengono di adottare quanto segue:

- il recupero delle prestazioni aggiuntive (ex straordinario) e dell'eventuale riduzione d'orario (23 ore annuali) può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora;
- esclusivamente per i contratti a termine di durata inferiore all'anno, è possibile, al termine del rapporto, monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il dipendente, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue stesse caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le eventuali ore rivenienti dalla riduzione d'orario (23 ore annuali) maturate e non recuperate sono da liquidare ed il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria ordinaria; invece, sempre in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le ore di prestazioni aggiuntive effettuate e non recuperate sono sempre da liquidare ma il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria

FABA
FEDERPIEMONTE
FIBA CISL

FISAC/CGIL

UILCA

con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario;

- in banca delle ore confluiscono esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata del 25%. Per prestazioni che prevedano una maggiorazione superiore al 25%, si darà seguito alla liquidazione di quanto spettante così come previsto dal C.C.N.L. 21.12.2012, senza accantonamento in banca delle ore;
- le Aziende provvederanno ad informare mensilmente i lavoratori, con gli strumenti ritenuti più utili, circa la propria situazione relativa al quantitativo di ore complessive confluite in banca delle ore e circa i termini di scadenza per il recupero delle stesse;
- le Aziende provvederanno, trascorsi 24 mesi dalla maturazione, a rendere noto con qualsiasi mezzo, anche informatico, al lavoratore la situazione delle ore residue e a concordare con il lavoratore la fruizione delle ore residue.

ART.14

PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

Entro il 30.06.2014 le parti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione dell'accordo nazionale sui Profili Professionali del 29.07.2009.

ART.15

FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DI PERSONALE

Nei casi di innovazioni tecnologiche e di ristrutturazioni aziendali che comportino riduzioni di personale oppure sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti in altre unità produttive di gruppi di lavoratori, a seguito dell'espletamento delle procedure di cui all'art. 22 del vigente C.C.N.L., le parti si incontreranno per esame delle problematiche emergenti.

ART.16

ROTAZIONI DEL PERSONALE

Le Aziende, di norma, provvederanno ad erogare adeguata formazione ai lavoratori destinati per la prima volta a nuova mansione.

Le Aziende provvederanno inoltre ad erogare adeguata formazione ai lavoratori, indipendentemente dalle mansioni svolte, alla ripresa dell'attività lavorativa dopo un periodo di assenza non inferiore a sei mesi continuativi.

ART.17

PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI

Le Aziende sono impegnate a porre 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.

Le parti si danno atto che il riconoscimento dell'apposita erogazione di cui al comma 3 dell'art. 98 C.C.N.L. 21.12.2012 avverrà, di massima, alla data prevista per l'erogazione del Premio di risultato, adottando specifica voce.

ART.18
VICE PREPOSTO

Al vice preposto - da intendersi non solo quale sostituto del preposto durante le assenze ovvero quale occasionale coadiutore ma quale partecipe quotidiano della direzione della succursale, mediante ripartizione dei compiti, salva sempre la soprintendenza su tutto del preposto -, laddove esistente, presso le succursali nelle quali, ai sensi del C.C.N.L. 21.12.2012 (art. 95, ultimo comma), al preposto debba essere riconosciuto l'inquadramento minimo di quadro direttivo, compete un assegno di funzione, da corrispondere per 12 mensilità, di euro 90,00.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, l'indennità cessa di essere corrisposta. L'assegno di funzione di cui sopra non viene corrisposto nel caso in cui il vice preposto sia inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e per i periodi di sostituzione del preposto di durata superiore al giorno. In tali casi sono da riconoscere le differenze retributive previste contrattualmente per svolgimento di mansioni superiori.

ART.19
PART TIME

Il limite previsto dall'art. 2, Allegato E al CCNL 21.12.2012 viene portato ad 1 unità ogni 20, con arrotondamento all'unità superiore per eventuali frazioni superiori al 50% della medesima quota. Il limite dovrà essere considerato come minimo e omnicomprensivo di tutte le particolarità (motivi di salute, personali o di familiari).

Le Aziende privilegeranno l'accoglimento delle domande di trasformazione per:

- condizioni di salute del lavoratore;
- assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- necessità di accudire a figli fino all'età di 8 anni;
- assistenza al coniuge /convivente, a figli/affidati, a genitori gravemente ammalati.

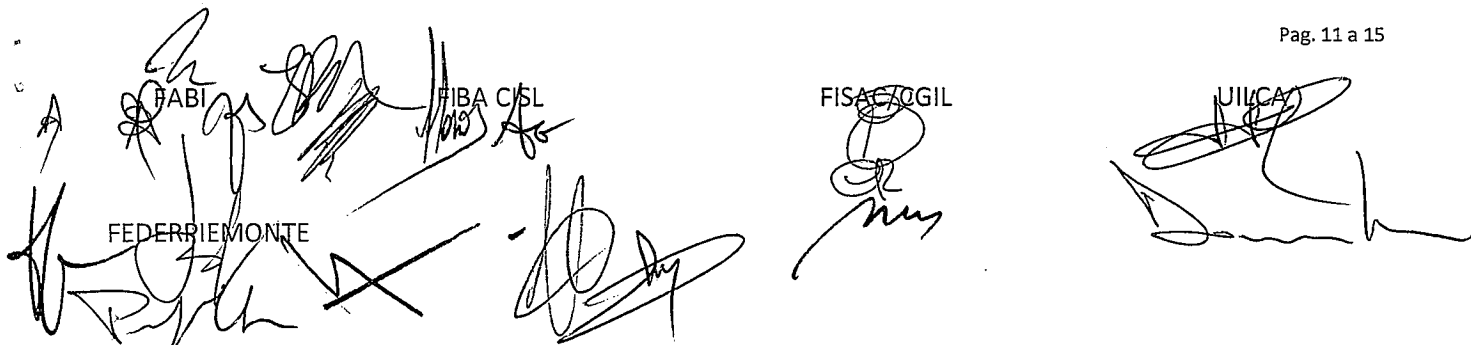
Resta inoltre inteso che, salvo diversa richiesta del lavoratore, le trasformazioni di contratti di lavoro a tempo pieno in contratti di lavoro a tempo parziale sono da accogliere a tempo determinato, con durata minima di mesi 12.

Eventuali rifiuti dovranno essere motivati al dipendente.

ART.20
VOLONTARIATO

Ai soli appartenenti ad Associazioni di volontariato legalmente riconosciute — Organizzazioni, quindi, iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché Croce Rossa e Vigili del Fuoco— e che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alla legge citata, sono da concedere, in caso di dichiarate calamità naturali e su richiesta degli interessati, 5 giorni di permesso retribuito ed ulteriori 15 giorni di permesso non retribuito in caso di ulteriore necessità. In occasione di corsi di riqualificazione professionale indetti dalle Associazioni, è da concedere una settimana di permesso non retribuito per la partecipazione agli stessi.

FABI
FIBA CSL
FEDERRIEMONTE
FISAC/CGIL
UILCA



ART.21

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E/O ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le BCC volessero introdurre, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive, verranno preventivamente fornite alle R.S.A. o, in loro mancanza, alle Organizzazioni sindacali locali adeguate informazioni. L'argomento, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo in sede regionale con verbalizzazione delle conclusioni, quali esse siano, prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative.

ART.22

RAPPORTI CON LE OO.SS.

Le singole BCC, per il tramite della Federazione regionale, sono tenute a comunicare annualmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto:

- entro il mese di febbraio, per ogni BCC, le ore di formazione (aziendali e regionali) effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;
- entro il mese di marzo, con suddivisione per azienda e tra personale maschile e femminile, gli elenchi riepilogativi dei nuovi lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i rapporti di lavoro cessati, i contratti di inserimento, i contratti di somministrazione di lavoro;
- entro il mese di marzo, gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per aree professionali e livelli, con indicazione del numero dei lavoratori cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali) e distinti tra vecchi e nuovi assunti alla data del 31.12.2000.

Annualmente le singole BCC, per il tramite della Federazione regionale, provvederanno a comunicare:

- a richiesta delle OO.SS., copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei lavoratori ai sensi degli artt. 43 e 71 del CCNL 21.12.2012;
- l'andamento delle assunzioni o trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare;
- il numero dei lavoratori presenti in azienda in base alle previsioni della legge n. 68/99 o delle precedenti norme, la quota di riserva spettante ed eventuali convenzioni in essere con la Provincia.

Con cadenza semestrale:

- i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto ed il numero dei lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore possibilmente disaggregati.

Con cadenza annuale verranno inoltre forniti i dati relativi all'ammontare complessivo ed al numero dei beneficiari relativamente alle erogazioni nei confronti dei quadri direttivi previste al comma 3 dell'art. 98 del vigente C.C.N.L.

ART.23
SISTEMA INCENTIVANTE

Qualora l'Azienda dia corso ad un sistema di incentivazione del personale, questo dovrà rispondere a criteri di oggettività e trasparenza così come disposto dall'art. 50 del vigente C.C.N.L.

ART.24
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Le Aziende valuteranno con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato.

Per i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato:

- per i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante le Aziende dovranno comunicare almeno 60 giorni prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato;
- per i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata uguale o superiore ai 18 mesi le Aziende dovranno comunicare almeno 45 giorni prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato, salvo in caso di oggettiva impossibilità;
- per i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata inferiore ai 18 mesi le Aziende dovranno comunicare almeno 15 giorni prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato, salvo in caso di oggettiva impossibilità;

il percorso formativo del lavoratore apprendista dovrà essere riportato nel libretto formativo personale che l'Azienda dovrà consegnare annualmente all'interessato;

- le Aziende provvederanno annualmente a comunicare per iscritto le proprie valutazioni in ordine all'andamento del rapporto, richiamando l'attenzione su eventuali carenze dell'attività di apprendimento (solo per l'apprendistato).

ART.25
ORARIO

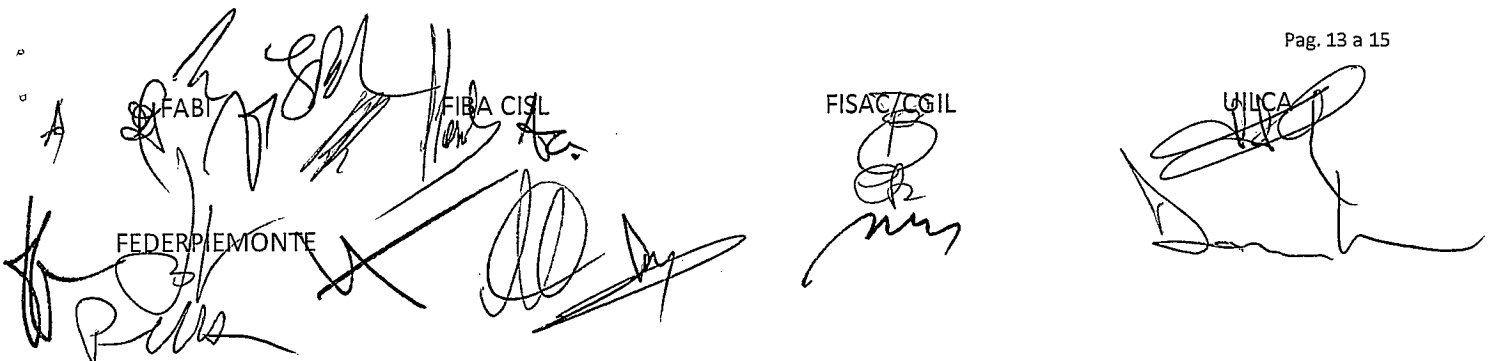
Compatibilmente con le esigenze di servizio, i lavoratori assegnati ad unità funzionali che non comportano contatto con il pubblico possono richiedere lo spostamento, in via non occasionale, del proprio orario di entrata fino a 30 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita con possibilità di rinegoziazione annuale.

L'azienda prenderà in considerazione tali richieste motivando eventuali rifiuti.

Il lavoratore appartenente alla categoria delle aree professionali certifica personalmente la sua presenza in azienda mediante timbratura in entrata e in uscita.

Il lavoratore che per dimenticanza o altre ragioni non avesse effettuato personalmente la propria timbratura potrà effettuarla in un secondo tempo, sottoponendola a specifica autorizzazione del suo diretto responsabile, indicandone i motivi.

FABI FIBA Cisl FISAC/CGIL UNICA
FEDERPIEMONTE



ART.26
TRASFERIMENTI

Le Aziende sono impegnate ad adottare la massima sensibilità nel disporre trasferimenti e/o distacchi eventualmente comportanti rilevanti soggetti mutamenti rispetto alla situazione precedente.

A tal proposito, nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, le Aziende sono tenute ad evitare l'assegnazione di questi a unità operative particolarmente lontane dal rispettivo luogo di dimora.

In ogni caso di trasferimento disposto dall'Azienda, il lavoratore, dopo 3 anni di permanenza nell'ambito della medesima unità, su sua esplicita richiesta sarà avvicinato e assegnato ad altra unità maggiormente compatibile con le sue esigenze logistico/organizzative.

Nel caso di trasferimento disposto dall'azienda a partire dalla firma del presente contratto, che comporti una distanza dalla residenza e/o domicilio del lavoratore superiore ai 100 Km a/r, al lavoratore verrà riconosciuto un importo a titolo di una tantum, e per una sola volta per il periodo lavorativo svolto presso l'azienda, pari ad euro 1000 lordi. L'importo verrà corrisposto dopo 6 mesi dal trasferimento.

Il calcolo dei km. da conteggiare sarà effettuato prendendo a riferimento il percorso come risultante utilizzando il sito Internet Via Michelin (percorso più corto).

ART.27
CONDIZIONI RISERVATE AL PERSONALE

Le BCC si impegnano a portare a conoscenza di tutti i dipendenti le condizioni loro riservate, di tempo in tempo, relativamente, ad esempio, al conto corrente, ai tassi per la concessione di mutui prima casa e finanziamenti.

ART.28
SERVIZI BANCARI ASSOCIATI - INQUADRAMENTI

Le parti convengono che dovranno incontrarsi entro il 30 aprile 2014 per valutare l'applicazione di eventuali profili professionali non disciplinati.

ART.29
RUOLI CHIAVE

Ad integrazione delle previsioni dell'art. 104 del C.C.N.L. 21.12.2012 le parti convengono che all'interno di ognuna area venga identificato un Responsabile/Ruolo chiave nel personale non facente parte della Direzione Generale.

Le aree identificate sono:

- Commerciale/Territoriale
- Crediti
- Finanza
- Sistemi di Pagamento
- Amministrazione.

L'inquadramento minimo previsto è:
per le aziende fino a 180 dipendenti:

- QD3 in Aziende con indennità annua di 2.000 euro (minimo 2 posizioni complessive tra le Aree sopra identificate);

per le aziende oltre i 180 dipendenti e fino a 300 dipendenti:

- QD3 in Aziende con indennità annua di 2.000 euro (minimo 1 posizione complessiva tra le Aree sopra identificate);
- QD4 in Aziende con indennità annua di 3.000 euro (minimo 1 posizione complessiva tra le Aree sopra identificate);

per le aziende oltre i 300 dipendenti:

- QD4 in Aziende con indennità annua di 3.000 euro (minimo 3 posizioni complessive tra le Aree sopra identificate).

ART. 30

ASSICURAZIONI A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

Oltre quanto previsto dall'art.71 del vigente CCNL le Aziende assicureranno i propri dipendenti anche con polizza infortuni extra professionali.

Estremi e contenuti di tale polizza, unitamente a quelli previsti dall'art.71 CCNL vanno portati a conoscenza del personale.

Si specifica inoltre che le coperture previste dall'art.43 del vigente CCNL si intendono riferite a tutto il personale beneficiario del presente contratto.

Le parti concordano nel richiamare le singole Aziende a porre particolare attenzione al rispetto di quanto previsto nella dichiarazione a verbale e nota a verbale dell'art.42 del C.C.N.L..

ART. 31

AUTOMATISMI

A far data dalla firma del presente contratto tutti i dipendenti acquisiranno l'inquadramento di 3° Area 2° Livello al compimento del 28°anno di servizio nel movimento senza interruzione (incluso qualsiasi tipo di contratto a tempo determinato).

ART.32

DECORRENZA, EFFETTI E DURATA

Il presente contratto si applica al personale in servizio alla data della sua stipula ed a quello assunto successivamente.

Esso decorre dalla data di sottoscrizione, ad eccezione di quanto diversamente disposto per specifici istituti, e scade con la data di stipula del prossimo CCNL.

L'efficacia del presente contratto integrativo sarà valida per i nove mesi successivi alla data di stipula del prossimo CCNL.

FABI
FIBA CISA
FISAC/CGIL
UILCA
FEDERPIEMONTE