



CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO di SECONDO LIVELLO

per il PERSONALE del CREDITO COOPERATIVO RAVENNATE E IMOLESE SCRL

Stipulato a Faenza in data 28 aprile 2003

In data 28 Aprile 2003 viene sottoscritto il testo del nuovo CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DI SECONDO LIVELLO per il personale del Credito Cooperativo Ravennate e Imolese srl

tra

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

e

- *la Delegazione Sindacale, rappresentata dai Dirigenti delle RSA*
- *per la FABI (Federazione Autonoma Bancari Italiani)
i Sigg. DANIELE PARRUCCI, ANDREA COSTA, LUIGI MARCHI e
PAOLO PATUELLI;*
- *per la FIBA-CISL (Federazione Italiana Bancari e Assicurativi)
i Sigg. EDGARDO MARIO PEZZI e GIOVANNI SENTIMENTI;*
- *per la FISAC-CGIL (Federazione Italiana Sindacale Lavoratori
Assicurazioni e Credito)
il Sig. ANDREA BIGLIETTI;*
- *per la UIL C.A. (Unione Italiana Lavoratori Credito e Assicurazioni)
il Sig. BRUNO CONTOLI.*

Il nuovo contratto rinnova e sostituisce quello precedentemente stipulato il giorno 30 Dicembre 1997, integrando la disciplina stabilita dal CCNL 7/12/2000 per i Quadri Direttivi, gli Impiegati e gli Ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane e dal CCNL 19/02/2002 per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane.

INDICE GENERALE

- PARTE PRIMA - Normativa

Art. 1	Informazioni.....	pag. 3
Art. 2	Incontri periodici.....	pag. 6
Art. 3	Relazioni sindacali.....	pag. 7
Art. 4	Struttura dell'organico aziendale e attribuzione delle responsabilità..	pag. 8
Art. 5	Figure professionali.....	pag. 9
Art. 6	Rotazione e trasferimenti.....	pag. 14
Art. 7	Formazione.....	pag. 14
Art. 8	Sicurezza del lavoro – Prevenzione atti criminosi.....	pag. 16
Art. 9	Sicurezza del lavoro – Prevenzione degli infortuni e tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro.....	pag. 17
Art. 10	Malattie e infortuni.....	pag. 18
Art. 11	Controllo sul lavoro straordinario e riposo compensativo.....	pag. 20
Art. 12	Banca delle ore.....	pag. 20
Art. 13	Part Time.....	pag. 21
Art. 14	Turni di ferie.....	pag. 23
Art. 15	Uso di autovettura privata.....	pag. 24
Art. 16	Permessi.....	pag. 24
Art. 17	Lavoratori studenti.....	pag. 26
Art. 18	Flessibilità.....	pag. 26
Art. 19	Sviluppo e consulenza al sabato.....	pag. 27
Art. 20	Contenzioso.....	pag. 27

- PARTE SECONDA – Economica

Art. 21	Premio di risultato e Premio Aziendale.....	pag. 28
Art. 22	Premio di fedeltà.....	pag. 31
Art. 23	Assegni per persona a carico.....	pag. 31
Art. 24	Provvidenze per persone disabili.....	pag. 32
Art. 25	Ticket pasto.....	pag. 32
Art. 26	Indennità di mobilità.....	pag. 32
Art. 27	Indennità di reperibilità.....	pag. 33
Art. 28	Missione e trasferta.....	pag. 33
Art. 29	Indennità trasporto valori.....	pag. 34
Art. 30	Indennità di rischio.....	pag. 35
Art. 31	Emolumenti per riunioni.....	pag. 35
Art. 32	Emolumenti per corsi.....	pag. 35
Art. 33	Estensione indennità lavorativa in turni.....	pag. 36
Art. 34	Cessazione rapporto di lavoro: retribuzione.....	pag. 36

- PARTE TERZA – Effetti e durata

Art. 35	Contratto Integrativo di secondo livello e suoi effetti.....	pag. 37
Art. 36	Decorrenza e durata.....	pag. 37

PARTE PRIMA

Articolo 1 **(Informazioni)**

L'Azienda provvederà a comunicare anticipatamente al Coordinamento R.S.A. firmatarie del presente accordo e successivamente a tutto il Personale:

- Le assunzioni, specificando nomi, inquadramenti (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali, forma del contratto - apprendistato, tempo determinato, formazione lavoro, interinale -, ecc.) dei nuovi dipendenti e le unità organizzative cui sono assegnati.
- I movimenti di Personale, escluse le brevi sostituzioni;
- Le promozioni ed i passaggi a qualifiche superiori;
- Copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei lavoratori ai sensi degli articoli 43 e 71 del CCNL 7.12.2000 e dell'articolo 21 del presente C.I.A.;
- Il programma ed i piani dei corsi di formazione da svolgere nell'anno in corso;
- Appalti di servizi;
- Deroghe alla ripartizione degli orari di lavoro;
- Le altre comunicazioni previste dal CCNL.

Comunicazioni al Personale

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

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

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

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

- entro il mese di gennaio e luglio

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

- entro il mese di gennaio.

L'organigramma completo di nominativi, di inquadramenti con l'indicazione dei responsabili delle unità organizzative. L'organigramma dovrà comprendere il personale con contratto di qualsiasi natura o di fornitura di lavoro con la tipologia di contratto, la durata, la mansione svolta e la qualifica attribuita;

- entro febbraio

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

- entro marzo

gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente 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 (dati della Federazione Regionale, disaggregati);

- mensilmente

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

- con cadenza trimestrale

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

Altri adempimenti:

a) INNOVAZIONI TECNOLOGICHE, ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

La Banca, in caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e di ristrutturazioni aziendali che comportino conseguenze sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimenti di lavoratori in altre unità produttive, ne darà comunicazione preventiva alle R.S.A.

Su richiesta di queste, tali innovazioni saranno sottoposte per un parere consultivo ad una commissione appositamente costituita per un esame degli effetti che dette innovazioni dovessero produrre, sui carichi, ritmi di lavoro, condizioni igienico - ambientali e per la fissazione dei tempi di adibizione.

Detta commissione sarà composta da membri delle R.S.A. e da un uguale numero di membri della Delegazione Sindacale Aziendale.

Le parti comunicheranno i nominativi dei rispettivi rappresentanti in seno alla commissione ogni volta che la stessa dovrà essere costituita.

b) LIVELLI OCCUPAZIONALI

Si conviene che il rapporto a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego. Contratti di natura diversa dovranno rivestire carattere temporaneo per coprire esigenze di carattere straordinario per sostituzioni di durata limitata.

A tutti i tipi di contratti, vengono applicati, limitatamente alla durata contrattuale e non estendibile ai familiari non fiscalmente a carico, ed in quanto compatibili, gli accordi vigenti per la generalità dei dipendenti.

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

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

c) TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Qualora in base alla Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro (Legge 14.02.2003 n. 30) venissero emanati i decreti attuativi che regolamentino nuove tipologie contrattuali (lavoro a progetto, lavoro a chiamata, staff leasing) o introducano modifiche significative a quelle già esistenti, su richiesta di una delle Parti si procederà ad un incontro per adeguare le previsioni del presente C.I.A. e valutare l'opportunità di avvalersi dei nuovi strumenti contrattuali proposti.

Norma di demando

LAVORO RIPARTITO (Job sharing)

Le parti convengono di verificare in occasione di un apposito incontro la regolamentazione di questa forma di lavoro.

Nota a verbale

Le parti si impegnano, per le rispettive competenze, a farsi promotrici presso i competenti Organi della Cassa Mutua Nazionale per sollecitare l'adozione di norme specifiche per i dipendenti temporanei e a termine che prevedano la copertura per grandi interventi e la possibilità di iscrivere il nucleo familiare al momento del passaggio a tempo indeterminato.

c) SOCIETA' DI SERVIZI

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

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

d) FUSIONI ED INCORPORAZIONI

In caso di progetti di fusioni od incorporazioni che coinvolgano la Banca, la stessa si impegna a verificare con le RSA sulla base del piano industriale, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il Personale (organici, mobilità, riqualificazione, tutela professionale) al fine di ricercare soluzioni idonee.

e) SITUAZIONE E PROSPETTIVE AZIENDALI

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

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

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

f) ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO

Con riferimento all'art. 37 del vigente CCNL la Banca si impegna al puntuale adempimento previsto dal comma 2 di detto articolo.

L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro dovranno essere comunicati al Personale per iscritto (anche con strumenti informatizzati tipo posta elettronica) ed illustrati durante il normale orario di lavoro, una prima volta in attuazione e successivamente in caso di variazione.

Questa materia sarà oggetto di apposito incontro con le R.S.A., previa consegna di detti schemi e procedure.

g) AZIONI POSITIVE

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

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

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

Articolo 2
(Incontri periodici)

Gli incontri e le trattative sindacali si terranno tra la Delegazione Sindacale Aziendale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali ed in occasione di tali incontri sarà redatto un apposito verbale.

Con riferimento all'articolo 17 del CCNL vigente si conviene che detti incontri si terranno entro il mese di marzo di ogni anno.

- **CARICHI E RITMI DI LAVORO**

I problemi relativi ai carichi ed ai ritmi di lavoro, agli organici, nonché quelli contemplati nell'art. 9 della legge 20.5.1970 n. 300, saranno esaminati in incontri con periodicità non inferiore al semestre, su richiesta delle R.S.A. che, nella richiesta, dovranno indicare preventivamente tutti gli argomenti che intendono prendere in esame.

Nell'ambito degli incontri suddetti potrà essere svolta anche una verifica sulla gestione dei contratti non a tempo indeterminato.

- **FORMAZIONE**

Entro il mese di novembre di ogni anno la commissione paritetica per la formazione si incontrerà per formulare gli indirizzi del piano formativo per l'anno seguente.

Articolo 3 **(Relazioni Sindacali)**

In riferimento alla legge 20.05.1970 n. 300 le parti concordano quanto segue:

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Si conviene che, a livello aziendale, viene costituita e riconosciuta un'unica rappresentanza sindacale per ciascuna Organizzazione Sindacale presente con propri iscritti.

Tali RSA, di norma, potranno operare tramite un coordinamento aziendale.

PERMESSI SINDACALI

I rappresentanti sindacali aziendali di ogni Organizzazione Sindacale costituita in Azienda, hanno diritto ad un monte ore annuale da utilizzarsi per attività R.S.A., ai sensi dell'articolo 23 Legge 20.05.1970 n. 300 e delle norme contrattuali vigenti.

Tali permessi potranno essere utilizzati anche dal Coordinamento delle RSA se costituito e comunicato all'Azienda, con decurtazione del monte ore di pertinenza di ciascuna RSA rappresentata nel Coordinamento.

ASSEMBLEA DEL PERSONALE

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

I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nei locali dell'Azienda o, in alternativa, in un locale idoneo dalla stessa messo a disposizione fuori dall'orario di lavoro o in orario di lavoro, con un limite di 10 ore annue e previo preavviso di almeno 72 ore.

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

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

LOCALE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

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

USO DI SISTEMI, ATTREZZATURE E MATERIALI

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

Come d'uso, sempre per l'attività sindacale interna, le RSA potranno utilizzare cancelleria, sistemi e attrezzature aziendali.

Articolo 4

(Struttura dell'organico aziendale e attribuzione delle responsabilità)

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

Per modifiche rilevanti, derivanti da esigenze organizzative che comportino accorpamenti, oppure scorporo, frazionamento o cessazione di attività e/o introduzione di nuove attività

o di processi di automazione, l'Azienda ne informerà preventivamente le R.S.A. in un apposito incontro.

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

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

Articolo 5 **(Figure professionali)**

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie, a tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art.64 CCNL).

a) PROFILI PROFESSIONALI

3^ AREA PROFESSIONALE

1° livello retributivo:

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

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

2° livello retributivo:

Operatore di sportello/Cassiere coordinatore – lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrospartello, di gestire i flussi di denaro con gli altri cassieri della propria unità organizzativa e con il caveau, fornendo al cliente adeguata assistenza ed una prima consulenza sui prodotti della banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano

dimostrato, per almeno quattro valutazioni annuali successive, di possedere anche attitudini al coordinamento di altri addetti, rispondendo della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria dell'art. 109 CCNL;

Addetto Titoli/Investimenti – lavoratore in grado di curare la relazione con la clientela, fornendo consulenza ed assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dai clienti ed i ritorni economici della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, per almeno due valutazioni annuali successive, di possedere anche attitudini al coordinamento di altri addetti, rispondendo della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni dell'art. 109 CCNL;

Addetto Fidi – lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere, a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica di affidamento – raccolta di documentazione, verifica della situazione della clientela e la stesura del commento relativo; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali successive di possedere anche attitudini al coordinamento di altri addetti, rispondendo della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto Titoli (back office) – lavoratore in grado di gestire la negoziazione dei titoli di terzi, la corretta applicazione della normativa e delle disposizioni degli intermediari finanziari; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali successive di possedere anche attitudini al coordinamento di altri addetti, rispondendo della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

3° livello retributivo:

In questo livello retributivo rientrano tutti i lavoratori che coordinano l'attività, abbiano la responsabilità per la loro attività e per il loro sviluppo professionale di tre altri lavoratori di cui almeno uno appartenente al 2° livello retributivo; anche per questo livello retributivo, ed a maggior ragione, valgono le considerazioni fatte in merito alle attitudini personali e professionali degli addetti in tema di capacità di coordinamento, di responsabilità in ordine alla crescita professionale dei propri collaboratori e di raggiungimento di microbiettivi aziendali.

Sono inoltre da inquadrare in tale livello tutti coloro che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, la seguente attività:

Addetto titoli di proprietà (tesoreria) - lavoratore in grado di gestire la liquidità dell'azienda, i titoli di proprietà, l'emissione delle obbligazioni della banca.

Addetto allo sviluppo e consulenza – gestore di gruppi di clientela, provvedendo anche allo sviluppo commerciale di clientela acquisita e/o potenziale.

b) SOSTITUTI DEI RESPONSABILI

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

Area 3 livello 2 se il responsabile è di Area 3 livello 4

Area 3 livello 3 se il responsabile è di Area 4 livello 1

Area 3 livello 4 se il responsabile è di Area 4 livello 2

Area 4 livello 1 se il responsabile è di Area 4 livello 3 e 4

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

Disposizione transitoria

Le Parti si incontreranno entro il 30 giugno 2003 per definire gli ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o cambiamenti di organizzazione per le tre "Aree Professionali" e per i "Quadri Direttivi" ed i profili professionali esemplificativi da ricomprendere nel secondo e terzo livello retributivo della terza Area Professionale.

c) VALORIZZAZIONE NEO – ASSUNTI

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

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

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

d) VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE

Anche in applicazione dell'art. 64 del CCNL 7.12.2000 l'azienda favorirà l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

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

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

Qualora ciò non risultasse possibile l'Azienda informerà le RSA prima di procedere alle assunzioni.

- **“Operatori di cassa”**

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

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

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

- **“Sviluppatori”**

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

e) SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

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

A tal fine viene costituita una commissione paritetica che avrà i compiti di approfondire le leve che consentano la costruzione di un percorso professionale di carriera standard. Tale percorso comprenderà i criteri di assunzione, selezione, reclutamento, piano di inserimento in organico e successivo turn-over. Tale commissione avrà anche i compiti di elaborare e condividere una proposta sperimentale sul sistema di valutazione, in attesa di un accordo nazionale sulla materia e successivamente a questo una integrazione tagliata sull'organizzazione aziendale.

f) SOSTITUZIONI

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

Nei casi di sostituzione di lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri direttivi da parte di lavoratori inquadrati nella 3^a area professionale, questi ultimi hanno diritto, per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico superiore corrispondente all'attività svolta.

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

l'importo da corrispondere al sostituto deve essere il risultato della differenza tra stipendio e assegno ex premio di rendimento a zero scatti relativi ai rispettivi inquadramenti presi in considerazione.

Nel caso in cui il sostituto debba percepire la retribuzione di uno dei primi due livelli dei quadri direttivi per il calcolo dei giorni di sostituzione, l'assegno ex premio di rendimento va considerato scorporando la quota mensile forfetaria del compenso per lavoro straordinario fissata rispettivamente negli importi annuali di euro 1.139,41 per il 1° livello e di euro 1.192,41 per il 2° livello (e successivamente nelle misure incrementate secondo gli indici previsti dall'accordo nazionale 29.04.2002). Le eventuali prestazioni aggiuntive all'orario giornaliero di lavoro devono entrare conseguentemente in banca delle ore con lo stesso meccanismo di recupero o pagamento previsto dal CCNL 7.12.2000.

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per sostituzioni, è quella giornaliera.

g) TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

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

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

Articolo 6 **(Rotazioni e trasferimenti)**

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

L'Azienda si impegna a trovare un accordo con il lavoratore entro i 6 mesi successivi.

In caso di più richieste, l'Azienda si impegna a dare precedenza a coloro che non siano stati coinvolti in precedenti movimenti o rotazioni.

L'assegnazione di un dipendente da un ufficio all'altro sarà normalmente comunicata con una settimana di preavviso; il trasferimento fra la sede centrale e le dipendenze o viceversa o da una Dipendenza all'altra sarà attuato con l'osservanza di quanto previsto dal CCNL.

Non ricadono in questa normativa gli spostamenti dovuti a brevi sostituzioni, per ferie, malattie od altri casi d'urgenza.

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

Articolo 7 **(Formazione)**

Per il mantenimento della cultura aziendale a elevati livelli di efficienza operativa e commerciale nonché il costante miglioramento del servizio, le parti concordano di istituire una commissione paritetica sulla formazione con la finalità di analizzare le necessità, i temi e i risultati degli interventi formativi tesi alla continua crescita professionale di tutte le risorse.

Tale commissione avrà altresì il compito di valutare l'opportunità di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari nazionali, regionali e di comparto.

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

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

La Banca di massima seguirà per l'ammissione ai corsi, l'ordine con cui perverranno le richieste di iscrizione, fatto salvo il rispetto delle esigenze organizzative e di servizio.

La partecipazione ad attività formative non dovrà avere carattere selettivo e verrà documentata nel fascicolo personale dei dipendenti.

Eventuali contestazioni e problemi circa la partecipazione alle attività formative saranno rappresentate nella sede degli incontri di cui all'art. 2 del presente Contratto Integrativo Aziendale.

In riferimento all'articolo 1 del vigente C.I.A., su richiesta delle R.S.A. Aziendali, si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte sulle ore di formazione effettuate da ogni lavoratore.

Il lavoratore ha facoltà di comunicare le proprie esigenze formative all'Azienda entro il 15 dicembre di ogni anno.

Le ore di "pacchetto formativo" (24 ore annuali oltre le 5 ore per gli assunti dall'anno 2001) che non fossero state effettuate nell'anno di competenza, verranno aggiunte ai pacchetti formativi degli anni successivi.

a) Corsi di addestramento neo assunti

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

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

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

b) Corsi di formazione di base

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

c) Corsi di specializzazione

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

d) Corsi antiriciclaggio

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

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

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

e) Corsi per il personale adibito alla cassa

Per il personale che viene adibito per la prima volta alla mansioni di cassiere, viene previsto un periodo di affiancamento, addestramento e formazione di due settimane, riguardante anche le norme antiriciclaggio.

Coloro che verranno richiamati ad effettuare il servizio di cassa ed avevano già effettuato il periodo di addestramento e formazione sopra previsto, svolgeranno almeno due giorni di aggiornamento.

f) Formazione straordinaria

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

g) Corsi di autoformazione

Le parti, per migliorare la professionalità e le conoscenze del personale, in un momento di profonda trasformazione del mercato, concordano sull'utilizzo dell'autoformazione aziendale dotando tutto il personale di strumenti idonei per lo svolgimento di tale formazione fuori dall'orario di lavoro.

Articolo 8

(Sicurezza del lavoro - prevenzione atti criminosi)

La Banca si impegna a consultare le R.S.A. prima di variare le misure di sicurezza in atto o di adottarne di nuove.

Inoltre, la Banca si impegna a prendere in considerazione le raccomandazioni che le autorità preposte trasmetteranno in ordine alle problematiche di sicurezza, anche su sollecitazione delle OO.SS. dei Lavoratori dipendenti.

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

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

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

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

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

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

La Banca si impegna a migliorare la preparazione del Personale in materia di sicurezza ed a svolgere, su richiesta delle OO.SS., riunioni per illustrare a tutto il Personale i dispositivi di sicurezza e le misure da assumere in caso di rapina.

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

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

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

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

Euro 20.660,00 in caso di morte;

Euro 30.990,00 in caso di invalidità.

Articolo 9

(Sicurezza del lavoro - prevenzione degli infortuni e tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro)

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

La Banca si impegna ad incontrarsi con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e con le RSA, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, la Banca provvederà ad informare preventivamente il R.L.S. e le RSA, sul progetto e relativi tempi di realizzazione,

al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati.

La Banca si impegna altresì ad incontrarsi con le R.S.A. per esaminare eventuali problemi, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

La Banca avrà cura di adottare negli ambienti di lavoro soluzioni idonee ad attenuare i rumori ed il pulviscolo, nonché ad assicurare soddisfacenti valori di luminosità, di temperatura, umidità e ricambio aria, il tutto secondo i più aggiornati standard ergonomici. Nell'ambito delle prescrizioni delle norme vigenti in materia, il personale può richiedere una visita specialistica del medico aziendale competente, anche al di fuori delle periodicità concordate

L'azienda si impegna a risolvere i problemi derivanti dal fumo passivo negli ambienti di lavoro. La materia risulterà tema di incontro su richiesta delle RSA anche con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

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

Articolo 10 **(Malattie ed infortuni)**

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

1) nei casi di assenza dal servizio, dovuta a malattia od infortunio accertati, il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari ad un mese per ogni anno di servizio con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi;

2) i periodi sopra indicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio per T.B.C. o di accertata necessità di cura per la stessa malattia, nonché in caso di comprovata grave malattia a carattere oncologico, cardiovascolare, AIDS.

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

Durante il periodo di assenza per malattia od infortunio, compete al Lavoratore la retribuzione contrattuale integrale, oltre agli assegni per nucleo familiare, se dovuti.

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

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

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

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

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

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

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

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

E' considerato dimissionario ad ogni effetto il Lavoratore che, accertata la cessazione della malattia o dell'infortunio, nei modi indicati dai precedenti commi, non riprenda il servizio.

Il periodo di assenza dal servizio per malattia od infortunio è computabile a tutti gli effetti, salvo quanto previsto dal seguente paragrafo:

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

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

Malattia e infortunio da atto criminoso

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

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

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

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

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

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

Articolo 11

(Controllo sul lavoro straordinario e riposo compensativo)

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

- è in facoltà di ogni Lavoratore verificare periodicamente il numero delle ore di lavoro straordinario da lui prestate.
- è facoltà dei componenti le RSA, appositamente designati, di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro straordinario effettuato per tutta l'Azienda.

Articolo 12

(Banca delle ore)

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

Per la sola riduzione oraria (maturando questa pro quota mensile) si conviene che:

- il predetto recupero debba avvenire entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno di maturazione, con le stesse modalità di preavviso fissate dall'art. 127 del CCNL 7.12.2000;
- nel caso in cui il lavoratore, entro i termini suindicati, non esercita il diritto di richiedere per iscritto tale recupero, questo inderogabilmente viene a decadere.

Le prime 27 ore di prestazioni aggiuntive danno diritto ad un recupero obbligatorio che deve essere effettuato non oltre 12 mesi dal mese successivo all'effettivo espletamento della prestazione aggiuntiva, pena la sua decadenza.

Si conviene che, esclusivamente per i contratti di durata inferiore all'anno sia possibile, al termine del rapporto monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il

lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente.

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

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

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

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

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

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

Nel caso di prolungate assenze - quali malattie, infortuni, maternità, servizio militare - che abbiano impedito l'effettuazione del recupero entro i predetti termini, il personale interessato potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro dal servizio entro un congruo termine da concordare con l'Azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario. Tale compenso viene altresì riconosciuto nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, per le prestazioni aggiuntive non recuperate.

Articolo 13

(Part time)

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

- a) l'Azienda è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 25 dell'organico in servizio non computando a tal fine i part-time concessi a tempo indeterminato;
- b) destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi, impiegati 2^a e 3^a area professionale, ausiliari) che prestano servizio a tempo indeterminato;
- c) presso l'Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei lavoratori che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale.

Le richieste dovranno essere presentate entro il 15 gennaio ed il 15 luglio di ogni anno; di conseguenza l'aggiornamento dell'apposita graduatoria sarà fatto entro il mese di gennaio e luglio.

La graduatoria può essere consultata, a richiesta, dalle RSA o dai diretti interessati.

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

- per assistenza a figli o affidati disabili
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati per necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni
- motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 della Legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art. 68 CCNL)
- motivi personali

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

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

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato per la durata massima di due anni, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

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

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA

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

- per assistenza a figli o affidati disabili..... **punti 15**
- per assistenza al coniuge, o al convivente
o a figli e genitori gravemente ammalati **punti 10**
- per necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni secondo l'ordine di punteggio:
 - figli da 0 a 3 anni..... **punti 8**
 - figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni..... **punti 6**
 - figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni..... **punti 5**
 - figli da 10 anni e 1 giorno a 14 anni..... **punti 2**

Per il personale con più figli la determinazione del punteggio avverrà come segue:

- attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età, in misura intera;

- attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a 1/2 per il secondo figlio, ad 1/3 per il terzo figlio, ad 1/4 per il quarto e così via.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra.

A parità di punteggio prevarrà chi ha il figlio di età inferiore.

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

- motivi di studio per corsi di cui all'art. 10 Legge 20.5.70 n. 300..... **punti 3**
(in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma art. 68 CCNL)
- motivi personali..... **punti 1**

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi è a titolo sperimentale e potrà, annualmente, essere rivisto su richiesta di una delle due Parti.

Norma di demando

PART TIME – CLAUSOLE ELASTICHE

Le parti convengono di verificare in occasione di un apposito incontro la regolamentazione di tali clausole.

Articolo 14 (Turni di ferie)

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

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

precedenze di legge, condizioni familiari, anzianità di servizio, turni ferie precedenti.

Ferie nel periodo natalizio

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

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

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

Quanto sopra sarà oggetto di ulteriore definizione in sede di determinazione annuale degli organici.

Ferie non godute

In deroga a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., al fine di consentire per quanto possibile, un effettivo godimento delle ferie maturate da parte dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze aziendali e di quelle dello stesso lavoratore, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro 30 mesi dal termine dell'anno di maturazione.

La programmazione relativa a tali periodi dovrà essere realizzata entro il primo semestre di ogni anno nel rispetto della prassi aziendale in atto o in occasione della definizione dei calendari annuali delle assenze.

Articolo 15 **(Uso di autovettura privata)**

Si conviene che, qualora il Lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi ed incorra in un incidente senza che sussista colpa grave dello stesso, con danni all'autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante copertura assicurativa. Il Dipendente dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura o ricevuta fiscale al termine degli stessi.

L'Azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto e da atti vandalici, direttamente o tramite copertura assicurativa.

Articolo 16 **(Permessi)**

A) Per familiari disabili

Ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo un familiare disabile (figlio o equiparato, coniuge o genitore, fratello) ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, verranno concessi, su richiesta del lavoratore, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue, dietro presentazione all'Azienda di idonea certificazione medica di una struttura pubblica.

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

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

B) Congedi parentali

Ad integrazione dell'art. 54 CCNL 7.12.2000 verranno concessi due giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di nascita di figli.

A norma dell'art. 4 Legge 53 del 8.3.2000 "congedi parentali" verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno per decesso o grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il 2° grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Per quanto riguarda la documentazione della grave infermità del familiare da assistere si deve ritenere idonea la certificazione rilasciata da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato in cui si attesti la sussistenza della grave infermità e la conseguente necessità di assistenza.

C) Visite specialistiche

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

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

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

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

D) Gravi motivi personali

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

E) Donatori di midollo osseo

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

Articolo 17 **(Lavoratori studenti)**

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

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

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

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

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

Il lavoratore è tenuto a produrre la certificazione necessaria.

Articolo 18 **(Flessibilità)**

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

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

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

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

Articolo 19
(Sviluppo e consulenza al sabato)

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 98 e art. 122 CCNL ai lavoratori che svolgano attività di promozione e consulenza o siano addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ittici, con orario di lavoro comprendente anche il sabato, si conviene, nel limite massimo individuale di 20 volte all'anno, di avere diritto all'effettuazione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda. Per le attività di sola consulenza, concordate con le OOSS, che non superino le 2,30 ore, si conviene che gli interessati recupereranno una mattina o due pomeriggi. A fronte di ciò non saranno riconosciuti il permesso aggiuntivo di 40 minuti né il compenso giornaliero aggiuntivo di euro 18,08 previsto dal CCNL (ex art. 98). Resta peraltro inteso che la prestazione in giornata di sabato non dà diritto ad alcun compenso, essendo questo assorbito nel riposo compensativo successivamente fruito.

Articolo 20
(Contenzioso)

I seguenti argomenti:

- Interpretazione dei contratti di lavoro
- Conciliazione di controversie di lavoro
- Ogni altro argomento ritenuto di comune interesse

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

PARTE SECONDA

Articolo 21

(Premio di Risultato – Quota regionale e quota aziendale)

a) PREMIO DI RISULTATO – Parte generale

In considerazione degli accordi intervenuti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002), con riferimento a quanto previsto dal CCNL 7.12.2000 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo ed ai relativi criteri applicativi convenuti in sede regionale il 20 giugno 2002, viene istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (nel prosieguo PDR).

Gli importi del PDR da erogare sono quelli che si riferiscono ai bilanci d'esercizio degli anni 2000, 2001, 2002 e 2003.

L'erogazione del PDR relativo all'anno di misurazione 2000 avverrà, a tassazione separata, entro il mese di luglio 2002 (i relativi importi sono riportati nella tabella allegata in calce al CIR).

Il mese di erogazione, a regime, sarà il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

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

La corresponsione del premio compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di malattia, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione (escluso lo sciopero), di rapporto di lavoro a tempo parziale.

In tal caso 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 non compete ai dipendenti non più in servizio al momento dell'erogazione, fatti salvi i collocamenti a riposo senza il ricorso all'incentivazione ed i casi di risoluzione per morte.

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

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

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

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

Il PDR non verrà erogato al lavoratore che abbia, per l'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come individuata a livello nazionale, secondo le linee guida ivi fissate.

b) PREMIO DI RISULTATO – Quota Regionale

La misura della Quota Regionale del PDR verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Regionale e verrà erogato con le modalità e nei casi definiti dall'allegato F del CCNL 7/12/2000.

L'importo rilevato con il meccanismo regionale sarà ripartito nella misura del 90% tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'accordo del 30/11/2001, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

c) PREMIO DI RISULTATO – Quota Aziendale

Per il personale in servizio nell'anno antecedente verrà erogato, nel mese di settembre, anche un emolumento correlato ai risultati aziendali conseguiti, con l'attribuzione di una quota di utile lordo (utile netto più imposte - voci 220 e 230 del conto economico)

- pari ad un massimo dell'1%, da correlare all'andamento aziendale, confrontato con i competitori locali, in caso di posizionamento in fascia 1 o 2, con un tetto comunque pari al 4% dell'RLG, così come determinato dall'accordo nazionale.

- pari ad un massimo dell'1,20%, da correlare all'andamento aziendale, confrontato con i competitori locali, in caso di posizionamento in fascia 3, con un tetto comunque pari al 3% dell'RLG, così come determinato dall'accordo nazionale.

d) PREMIO DI RISULTATO – Criteri di calcolo della Quota Aziendale

La quota di utile netto destinata alla Quota Aziendale del PDR, così come definita al punto c) del presente articolo, sarà moltiplicata per un coefficiente che verrà determinato dal confronto, uno ad uno, fra i sotto descritti indicatori di bilancio del Credito Cooperativo Ravennate ed Imolese e gli indicatori analoghi di n. 5 banche locali (due BCC confinanti e tre Banche appartenenti ad altra Categoria, particolarmente significative per il mercato di riferimento):

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

Per ciascun indicatore e per ogni banca confrontata, ogni qualvolta dal confronto esca un risultato migliore per il Credito Cooperativo Ravennate ed Imolese, si sommerà il peso attribuito allo specifico indicatore, arrivando così ad acquisire il coefficiente di applicazione, con massimo pari ad 1,00 ovvero il 100% della percentuale di utile netto determinata in base alle regole sopra esposte, da ripartire fra i dipendenti destinatari del premio, con le medesime modalità di cui ai punti precedenti.

Decontribuzione

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, le erogazioni previste da tale articolo, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura essendo correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 del medesimo articolo.

Arretrati del premio di risultato

Complessivi Euro 130, da erogare in cifra fissa a tutti i dipendenti ex Credito Cooperativo Provincia di Ravenna in attività al 27/5/2003 e in servizio al 31/12/2001, con contratto a tempo indeterminato, di formazione lavoro e di apprendistato, oppure con contratto a tempo determinato, successivamente trasformato.

Articolo 22 **(Premio di fedeltà)**

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

Il calcolo del suddetto premio consiste:

- per la 1^a, 2^a e 3^a area professionale nel 6,55% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello, dopo aver scorporato la quota annuale forfetaria del compenso per lavoro straordinario fissata rispettivamente negli importi annui di euro 1.139,41 per il 1° livello e di euro 1.192,41 per il 2° livello (e successivamente nelle misure incrementate secondo gli indici previsti dall'accordo nazionale 29.04.2002), si computa, con lo stesso sistema di calcolo sopra illustrato, la percentuale del 6,55% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 3° livello si stabilisce la percentuale nella misura del 5,80% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 4° livello la percentuale sarà pari al 6% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.

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

Articolo 23 **(Assegni per persona a carico)**

Con decorrenza 1 Gennaio 2003, al Personale viene corrisposto annualmente con riferimento all'anno corrente, nel mese di dicembre (fatti salvi eventuali conguagli) con gli stessi criteri previsti per il Premio di Risultato, relativamente a coloro che sono assunti o cessati dal servizio nel corso dell'anno, un importo di Euro 280,00 per ciascuna persona a carico.

Ai soli fini della presente norma, si intendono comunque a carico, oltre a coloro per i quali si eroghi l'assegno per nucleo familiare, le persone facenti parte dello stato di famiglia del dipendente, ascendenti o discendenti entro il primo grado in linea retta (genitori / figli ed equiparati) e coniuge che non abbiano redditi propri di qualunque natura, superiori, di anno in anno, all'importo di Euro 6.000.= (seimila), da documentarsi successivamente

mediante copia di idoneo documento fiscale riferito alla denuncia dei redditi del medesimo anno (mod. 730, Unico, Cud e mod. analoghi o sostitutivi di questi).

In caso di due dipendenti che abbiano contratto matrimonio fra loro e che abbiano figli a carico, l'importo dell'erogazione di cui al presente articolo spetta ad uno soltanto di loro.

Articolo 24 **(Provvidenze per persone disabili)**

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

Articolo 25 **(Ticket pasto)**

A far data dal 1° Maggio 2003 il ticket pasto viene stabilito nella misura di euro 5,29.

Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il lavoratore presente in azienda nell'intera giornata (compreso i turnisti che effettuano la pausa), mentre non deve essere erogato per le giornate in cui il lavoratore sia assente per corsi di formazione o in trasferta (vedi art. 7 – Formazione).

Detto ticket va erogato mensilmente dalla Banca e sullo stesso ticket i lavoratori anoteranno la data di effettiva utilizzazione ed apporranno la propria firma.

Per il personale in missione il ticket pasto viene assorbito dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.

L'azienda si impegna a rivedere l'importo del ticket pasto, qualora venga rivalutato il limite massimo di esenzione ai fini contributivi e fiscali (tramite pubblicazione della relativa circolare INPS).

Articolo 26 **(Indennità di mobilità)**

Viene istituito, con decorrenza 1 maggio 2003, un rimborso chilometrico ridotto, da riconoscersi a coloro che, per esigenze di servizio, siano trasferiti in dipendenze fuori sede che debbano percorrere distanze che, per il solo viaggio di andata, comportino percorrenze di almeno 10 chilometri o più.

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

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

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

Nucleo Sostituzioni

Per coloro che effettuano sostituzioni l'importo del rimborso chilometrico di cui al presente articolo è determinato in Euro 0,10 per Km. per percorrenze di almeno 10 chilometri, per il solo viaggio di andata, dalla sede di assunzione o dal luogo di domicilio abituale dichiarato all'Azienda.

Articolo 27 **(Indennità di reperibilità)**

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, al Personale che, in giornata non lavorativa, presta servizio presso apparecchiature automatiche a disposizione della Clientela, dal 1 maggio 2003, spetta una indennità fissa di euro 25 giornalieri, oltre al pagamento dello straordinario con un minimo di Euro 20 per intervento ed il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto eventualmente sostenute per gli interventi effettuati.

Le parti convengono, inoltre, di stabilire una indennità di reperibilità ridotta, pari a Euro 8 per ogni giorno lavorativo, elevata a Euro 16,00 per i giorni non lavorativi, da corrispondere per la reperibilità a mezzo apparecchiature mobili (esempio teledrin o telefoni cellulari messi a disposizione dalla Banca), quando in un apposito protocollo o regolamento fissato dall'Azienda, il tipo di controllo richiesto non obbliga all'intervento diretto in orario notturno, in giornata festiva o non lavorativa.

Articolo 28 **(Missione e Trasferta)**

MISSIONE

Si conviene che per invio in missione si intende l'invio in località fuori dal perimetro della zona operativa della banca di tempo in tempo vigente.

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

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

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

Per il personale appartenente alle 3 Area Professionali, nel caso in cui la missione si prolunghi di almeno un'ora oltre il normale orario di lavoro, spettano i 2/3 della stessa indennità.

TRASFERTA

Si conviene che per invio in trasferta si intende l'invio in località all'interno del perimetro della zona operativa della banca di tempo in tempo vigente.

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

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

Articolo 29 (Indennità trasporto valori)

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

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

Considerata l'eccezionalità del trasporto effettuato da personale dipendente si conviene che, in deroga a quanto previsto dal vigente CCNL, tale trasporto comporti l'applicazione del seguente scaglione di indennità a far tempo dal 1 maggio 2003:

fino a 5 trasporti al mese..... **Euro 13**
da 6 e fino a 10 trasporti al mese..... **Euro 35**
da 11 e fino a 30 trasporti al mese..... **Euro 52**
per ogni trasporto oltre il 30°..... **Euro 3**

In deroga a quanto stabilito dal CCNL (chiarimenti a verbale) si conviene che i trasporti di valori per importi inferiori a quelli della banconota di taglio massimo di tempo in tempo in circolazione (attualmente Euro 500,00) non siano conteggiati, anche se relativi a trasporti compresi fra quelli per i quali il CCNL prevede la corresponsione della specifica indennità,

mentre i versamenti su conti correnti postali e gli incassi di vaglia postali che comportino il trasporto di denaro contante per importi singolarmente superiori a Euro 2.500,00.=, vengano conteggiati fra i trasporti valori.

Articolo 30 **(Indennità di rischio)**

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

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

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

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

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

Articolo 31 **(Emolumenti per riunioni)**

Per la partecipazione a riunioni sia interne sia esterne all'Azienda o partecipazione a manifestazioni, che si svolgano comunque fuori dell'orario di lavoro per almeno un'ora, l'emolumento aggiuntivo, oltre al rimborso delle spese di viaggio, da erogarsi nella prima mensilità utile con riferimento al trimestre precedente, viene riconosciuto, dal 1 gennaio 2003, per ogni riunione nella misura di Euro 25.

Articolo 32 **(Emolumenti per corsi)**

Ai partecipanti provenienti da comune diverso da quello nel quale viene effettuato il corso, a decorrere dal 1 Maggio 2003, verrà riconosciuta un'indennità di trasferta corso, da

erogarsi nella prima mensilità utile, pari ad Euro 20,00 o il rimborso a piè di lista delle spese sostenute. In questo caso per tali giornate non deve essere corrisposto il ticket pasto.

Articolo 33 **(Estensione indennità per lavori in turni)**

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

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

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

Articolo 34 **(Cessazione rapporto di lavoro)**

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

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

PARTE TERZA

Articolo 35

(Contratto collettivo di Secondo Livello e suoi effetti)

Il presente contratto di secondo livello aziendale si applica a tutto il Personale in servizio alla data di stipulazione ed a quello successivamente assunto.

Gli emolumenti disciplinati dal presente contratto vanno ad integrare il trattamento economico tabellare vigente con gli effetti previsti dalla natura degli stessi. In particolare gli emolumenti che fanno parte del Premio di risultato non vengono considerati a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non vengono computati nel T.F.R..

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

Ai Dirigenti non si applica l'art. 21 – Premio di Risultato – ed ogni altro istituto contrattuale previsto dal presente contratto non compatibile con il loro status, in base a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di categoria vigente.

Articolo 36

(Decorrenza e durata)

Fatta salva la decorrenza generale stabilita nel 1.1.2001, specifiche decorrenze sono indicate all'interno dei rispettivi articoli.

Il premio di risultato disciplinato dal presente contratto sarà quello maturato nell'anno 2002, da erogarsi nel corso del 2003 e quello maturato nell'anno 2003 da erogarsi nel corso del 2004. Il premio di risultato per l'anno 2004 sarà invece oggetto di trattativa del prossimo Contratto Collettivo di lavoro di secondo livello.

Il presente contratto avrà validità fino a tutto il 31.12.2004.

I suoi effetti economici avranno validità fino al 31.12.2004 ad eccezione del premio di risultato e del premio aziendale riferiti all'anno 2004.