

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DELLE BANCHE DI CREDITO
COOPERATIVO DELLA CALABRIA, DELLA FEDERAZIONE CALABRESE DELLE BCC
E DELL'IN.CRA Srl**

Il giorno 30 del mese di novembre dell'anno 2007 presso la sede della Federazione Calabrese delle BCC sita in Rende alla C.da Cutura, si sono riunite le seguenti parti:

- La Federazione Calabrese delle BCC rappresentata dai Sigg.ri Carvelli Iginio, Fera Filippo, Rogato Mario, Grillo Antonio, Puterio Carmelo e Piccoli Francesco assistiti dal Direttore Generale dr. Pierfilippo Verzaro e dal sig. Pasquale Pisculli della Federazione Calabrese e da Federcasse nella persona del dr. Silvio De Tommaso.

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) rappresentata dai Sigg. Covelli Gianfranco e Biondino Ernesto;
- La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Regionale (FIBA-CISL) rappresentata dai Sigg. Gullo Giuliano Claudio, Nevone Pietro, Ruscelli Cecilia, Zampino Cataldo, D'Amore Luigi e Garufi Angelo;
- La Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito Regionale (FISAC-CGIL) rappresentata dai Sigg.ri Barberi Antonio, Solbano Brunella, Federico Aldo e Berlingieri Francesco;
- La Uil Credito e Assicurazioni (UILCA) rappresentata dai Sigg. Aloe Gianfranco e Pisano Raffaele.

Visto quanto disposto dagli artt. 8 e 29 del vigente CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo, le Parti convengono di sottoscrivere il nuovo Contratto Integrativo Regionale in sostituzione del Contratto Integrativo Regionale per i Quadri, gli Impiegati e gli Ausiliari delle BCC/CRA della Calabria stipulato il 23.12.2003.

ART. 1 – PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, in applicazione della previsione di cui all'art. 48 del vigente CCNL, convengono l'attribuzione di un Premio di risultato che ha come principale presupposto la verifica dei risultati legati al positivo andamento economico delle aziende, tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e delle funzioni ricoperte.

In applicazione dell'accordo nazionale del 23.11.2006 viene istituito il "Premio di Risultato", riferito ai bilanci d'esercizio del biennio 2006 e 2007.

Il Premio di Risultato verrà erogato sotto forma di *una tantum* nel mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento al personale che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il Premio di risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

La determinazione, le modalità di erogazione e quant'altro connesso al Premio di Risultato verranno regolati dall'accordo allegato al presente Contratto, di cui fa parte integrante.

L'importo del Premio di Risultato, come sopra definito, concernente le singole BCC/CRA sarà ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrica prevista dall'accordo del 23.11.2006, che si allega al presente Contratto, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31.12. dell'anno di misurazione ovvero alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'erogazione del Premio di Risultato relativo all'anno di misurazione 2006 avverrà nel mese di dicembre 2007.

L'erogazione del Premio, avendo la caratteristica di una corresponsione, la cui struttura è correlata dal presente contratto alla misurazione di intervento di produttività, qualità e competitività, gode del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. 2 del D.L. n. 67/1997 (Legge 135/97).

ART. 2 - TICKET PASTO

Le aziende, tramite la Federazione Calabrese BCC e d'intesa con le OO.SS. stipulanti il presente contratto integrativo, provvederanno alla stipula di convenzioni con società che svolgono servizio di ticket pasto.

Dal 1° dicembre 2007, l'importo del ticket pasto viene stabilito nella misura di euro 7,00. Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro "part-time" verticale è stabilita la concessione dell'intero ticket per ogni giornata lavorativa.

Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro "part-time" orizzontale è stabilita la concessione del 50 % del valore dell'intero ticket per ogni giornata lavorativa.

Detto ticket sarà elargito solo nel caso di effettiva presenza sul posto di lavoro, escludendo i lavoratori che si assentano per frequenza di corsi di formazione o che siano stati comandati in missione.

Si precisa che beneficiano del ticket pasto le lavoratrici che usufruiscono dei permessi per allattamento ed i lavoratori che frequentano corsi di formazione qualora il corso stesso non preveda somministrazione di pasto.

ART. 3 - FERIE

Con riferimento all'art. 52 del CCNL, i dipendenti sono tenuti ad esprimere le proprie preferenze sui turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'azienda a fissare detti turni entro il mese di marzo, dandone comunicazione.

Su richieste delle RSA o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, le parti si incontreranno a livello aziendale per individuare soluzioni condivise di sanatoria in ordine a problematiche di ferie arretrate non fruite.

ART. 4 – PERMESSI STRAORDINARI

1. Per familiari portatori di handicap

A richiesta del lavoratore con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere documentate.

2. Congedi Parentali

In applicazione delle previsioni di cui all'articolo 54 del CCNL del 27.9.2005 verranno concessi giorni 5 lavorativi di permessi retribuiti in caso di nascita di figli.

A norma dell'articolo 4 della Legge 53 dell'8.03.2000, verrà concesso un permesso retribuito:

- 1 Cinque giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di affine entro il primo grado (suocero/suocera);
- 2 fino a cinque giorni in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In caso di assistenza a familiari ed affini fino al secondo grado incluso, per operazioni chirurgiche, verranno concessi fino a giorni cinque di permesso retribuito. Tale permesso potrà essere aumentato fino a dieci giorni qualora la gravità dell'intervento lo giustifichi. La durata della degenza dovrà essere comprovata da idonea

certificazione.

Inoltre saranno accordati:

permessi retribuiti fino a 25 ore all'anno per i lavoratori che debbano sottoporsi a terapie ripetitive e cicli di cure riferiti a patologie debitamente certificate;

permessi retribuiti fino a 10 ore all'anno e permessi non retribuiti fino a 10 ore all'anno per l'inserimento di figli nella scuola materna ovvero nella scuola elementare.

Sono inoltre da considerare retribuiti i permessi richiesti per visite specialistiche cui il lavoratore debba sottoporsi che saranno comprovati da idonea certificazione; al riguardo, nella durata dei permessi dovranno essere ricompresi anche i giorni di viaggio per l'eventuale trasferimento fuori sede o in località che non consenta l'effettuazione della visita ed il rientro nell'arco della stessa giornata.

Per donazione di sangue al lavoratore spetta un permesso retribuito di due giorni compreso quello del prelievo.

Le aziende potranno accordare permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

Verranno altresì accordati fino a 15 giorni di permessi non retribuiti per azioni sociali, di volontariato e di solidarietà per cui il lavoratore dovesse essere coinvolto; in caso di adozioni e/o affido verranno invece concessi fino a 10 giorni di permessi retribuiti.

ART. 5 - BANCA ORE

Fermo quanto stabilito dall'articolo 127 del vigente CCNL, si conviene che nel caso in cui le richieste di fruizione del recupero secondo il meccanismo della Banca delle Ore – avanzate dai lavoratori trascorsi sei mesi dalla prestazione – dovessero sovrapporsi e non risultare compatibili con le esigenze di servizio, l'azienda potrà proporre, agli interessati, uno scaglionamento entro breve periodo ovvero proporre la monetizzazione nel rispetto, comunque, del diritto di scelta del lavoratore.

Resta inteso che le Aziende forniranno mensilmente specifico elaborato per ogni lavoratore attestante il numero delle ore aggiuntive espletate.

Anche a tal fine, le parti raccomandano a tutte le aziende destinatarie del presente CIR l'introduzione di sistemi elettronici per la rilevazione delle presenze.

Le aziende accorderanno altresì una flessibilità giornaliera di 10 minuti a favore di tutti i dipendenti delle aree professionali, gestibile dagli stessi con compensazione nell'arco della stessa giornata

Fermi restando gli orari di lavoro e di sportello, le aziende, di norma, regolamenteranno l'accesso della clientela presso le filiali, qualora l'afflusso stesso non permetta obiettivamente il puntuale rispetto dell'orario di sportello.

Eventuali problemi di sovraccarico delle filiali o di frequente superamento degli orari di sportello, con conseguente necessità di ulteriore fabbisogno di personale, verranno esaminati di concerto su richiesta delle RSA o, in mancanza delle OO.SS. territoriali.

ART. 6 – PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QD1 E QD2

Con riferimento alla previsione contrattuale di cui all'art. 98 del vigente CCNL relativa al riconoscimento economico aziendale a fronte delle prestazioni lavorative aggiuntive dei Quadri Direttivi, che non siano state per motivi organizzativi gestite attraverso i criteri della flessibilità temporale e dell'autogestione individuale viene stabilito che la compensazione sarà effettuata per fasce di 10 ore annue e che le stesse saranno prese in considerazione solo al raggiungimento del limite delle 10 ore o multiple di 10 con un importo forfettizzato pari ad € 210,00. Detta erogazione sarà considerata retribuzione ad ogni effetto contributivo e normativo diretto ed indiretto.

ART. 7 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

In caso di assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a termine, di qualsiasi natura o di somministrazione di lavoro a tempo determinato, le BCC informeranno le RSA o in mancanza le OO.SS. territoriali in merito ai nominativi, alla tipologia del contratto, alla durata, alla mansione ed alla qualifica attribuita.

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

Presso ciascuna azienda, la presenza di lavoratori assunti e/o distaccati con contratto a termine, di tutte le fattispecie, ai sensi del presente accordo non può superare il 20% (venti per cento) dell'organico in servizio, con il minimo di due e con arrotondamento ad uno delle eventuali frazioni.

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.

ART. 8 - USO AUTOVETTURA PRIVATA

Con riferimento al vigente CCNL si conviene che, qualora il dipendente faccia uso di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi ed incorra in incidente senza che sussista colpa grave dello stesso dipendente, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione.

Il dipendente dovrà consegnare conto preventivo prima dell'inizio dei lavori e fattura al termine degli stessi.

L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto direttamente o mediante assicurazione, qualora il furto avvenga durante l'utilizzo autorizzato.

Il rimborso verrà corrisposto dopo aver espletato le consuete procedure di denuncia alle autorità competenti o, in mancanza, con dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà che ne attesti le modalità.

Il dipendente non può essere obbligato in nessun caso ad utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento di incarichi aziendali.

ART. 9 – PREMIO DI ANZIANITA'

Al personale dipendente appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° Livello Retributivo al compimento del ventesimo anno di servizio prestatato all'interno del movimento verrà riconosciuto un Premio di Anzianità pari ad una mensilità maggiorata dell' 6,5 % della retribuzione annua tabellare.

Tale elargizione avverrà nel mese successivo a quello di maturazione del diritto.

ART. 10 – INDENNITA' ANNUALI DI STUDIO

Ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 69 del vigente CCNL, le parti convengono che a ciascun figlio (o equiparato) a carico del dipendente, studente di scuola elementare o iscritto alla scuola materna o asilo nido, va elargita la provvidenza annuale prevista dal citato articolo 69 per i figli che frequentano la scuola media inferiore.

La provvidenza annuale prevista dall'art. 69 del vigente CCNL per gli studenti universitari viene riconosciuta anche ai figli di lavoratore che frequentino dottorato di ricerca.

Le provvidenze di cui sopra verranno erogate a fronte di presentazione di certificazione idonea ad attestare la frequenza annuale della scuola materna, di quella elementare ovvero del dottorato di ricerca.

ART. 11 - INQUADRAMENTI

Ai fini di quanto previsto dall'art. 96 del vigente CCNL di categoria, viste le dimensioni delle aziende destinatarie del presente CIR, saranno considerate le c.d. "unità operative complesse" per le aziende che occupano più di venti lavoratori dipendenti.

Nelle aziende che occupano fino a venti dipendenti verrà riconosciuto il grado di Quadro Direttivo – 1° Livello Retributivo, cui vengano delegati poteri di autonomia e di firma, alle seguenti figure professionali:

1. responsabile della funzione contabile che risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispose organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispose organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;
2. responsabile della segreteria fidi che risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento della concessione di fidi e delle relative garanzie, risponde della tenuta del libro fidi, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio, risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
3. responsabile dell'ispettorato interno che con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal consiglio di amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;
4. responsabile dell'organizzazione che, sulla base delle direttive generali, cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, in termini attuali e di sviluppo; esamina e pianifica, compiutamente, le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie (macchine ed impianti), i procedimenti di lavoro, le esigenze di organico, l'impiego e la formazione del personale; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni nella soluzione dei problemi trattati;
5. responsabile dell'area legale che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione, i settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario.
6. responsabile tesoreria enti inteso come colui che è responsabile delle attività di servizi di tesoreria che implicano anche la responsabilità in voci di bilancio degli enti cui è riferito il servizio (es. tesoreria comunale, gestione ASL, comunità montane, ecc);
7. responsabile servizio clienti e/o cassa nelle singole filiali con almeno tre sportelli cassa operativi, che, trascorsi sei mesi dall'adibizione a tale servizio, nell'ambito delle direttive ricevute, tiene rapporti con la clientela, propone eventuali scoperture e/o autorizza, nell'ambito delle deleghe ricevute, eventuali cambi di assegni sbf, controlla l'andamento dei conti dei clienti, controlla le scadenze degli effetti e degli esiti;
8. responsabile finanza e/o titoli che, adibito in via continuativa a mansioni di consulenza qualificata in campo finanziario e dello sviluppo, esplica la sua attività con facoltà decisionali nell'ambito delle direttive ricevute;
9. responsabile dei servizi accentrati ed elettronici e della rete interbancaria che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, provvede di fatto, attraverso il necessario collegamento di rete, alla elaborazione massiva dei dati, prevalentemente file transfer e messaggi di rete, in ricezione ed invio, ed è responsabile della RNI relativamente all'inoltro, al controllo ed alla quadratura dei messaggi e flussi contabili ed extracontabili.

Le parti, entro tre mesi dalla stipula del presente CIR, si incontreranno per valutare congiuntamente le figure professionali ed i relativi inquadramenti del personale dell'In.Cra.

Eventuali nuove figure professionali rivenienti da nuove attività ovvero da cambiamenti di organizzazione non disciplinate dal presente CIR saranno oggetto di apposito incontro tra le parti e di specifica valutazione congiunta al fine di individuarne il relativo inquadramento. In ogni caso, resta inteso che tale incontro dovrà effettuarsi successivamente alla avvenuta definizione del rinnovo del CCNL 27.9.2005 e comunque non oltre 60 giorni.

Le parti convengono inoltre che al Responsabile dell'area controlli (Risk Controller) che promuove la diffusione di una cultura d'impresa basata sulla consapevole assunzione dei rischi tipici della gestione bancaria, assicurando l'efficienza, l'efficacia e la tempestività delle informazioni necessarie a valutare il mantenimento delle soglie di rischio prescelte dai vertici aziendali e verificando, altresì, la coerenza, la copertura e l'aderenza del sistema dei limiti prescelto dalla banca per contenere le esposizioni al rischio, venga riconosciuto inquadramento come segue:

Organico aziendale	Inquadramento iniziale	Inquadramento dopo 42 mesi
Fino a 20 dipendenti	3 ^a area 4° livello retr.	Quadro direttivo 1° livello retr.
Da 21 a 30 dipendenti	Quadro direttivo 1° livello retr.	Quadro direttivo 2° livello retr.
Da 31 a 40 dipendenti	Quadro direttivo 2° livello retr.	Quadro direttivo 3° livello retr.
Oltre 40 dipendenti	Quadro direttivo 3° livello retr.	Quadro direttivo 4° livello retr.

I suddetti inquadramenti, iniziali e finali, sono da applicare a far tempo dal 1° aprile del 2007.

Disposizione transitoria

Per i lavoratori individuati e incaricati della funzione di Risk Controller fino al 31 marzo del 2007 sono da applicare le previsioni di cui al verbale d'incontro del 18 gennaio 2005.

Vice preposto di succursale

Di norma, e laddove le necessità organizzative lo richiedano, nelle succursali con un minimo di 4 addetti, compreso il preposto, è da istituire la figura del vice preposto quale coadiutore quotidiano del preposto nello svolgimento delle attività aziendali e quale sostituto dello stesso in caso di sua assenza o impedimento.

Al vice preposto, come sopra individuato e nominato, è da riconoscere un assegno mensile di indennità di funzione nella misura del 40% dell'indennità prevista dal CCNL per il preposto alla medesima succursale.

Tale indennità è riconosciuta per dodici mensilità, cessa con il venire meno dell'incarico di vice preposto e non viene corrisposta in caso di sostituzione del preposto a fronte della corresponsione dell'indennità di sostituzione per l'eventuale differenza di inquadramento.

Inquadramento ulteriori profili professionali

In ragione di quanto previsto dalla norma transitoria posta in calce all'Art. 109 del vigente CCNL, sono da riconoscere i seguenti inquadramenti ai lavoratori incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le seguenti attività:

3^ area professionale 2° livello retributivo

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, analisi di bilancio, verifica della situazione della clientela e stesura del relativo commento.

Operatore di sportello che, nell'espletamento delle proprie mansioni, possieda un adeguato livello di preparazione e conoscenze che derivino, oltre che da una ripetuta adibizione alla mansione, anche dall'espletamento, seppur in via non continuativa e prevalente, di altre funzioni all'interno della succursale alla quale è assegnato.

3^ area professionale 3° livello retributivo

Addetto allo sviluppo: lavoratore in grado di gestire lo sviluppo commerciale di clientela acquisita e/o potenziale.

Agli operatori di sportello presso succursale che abbiano maturato significative esperienze, con affiancamento/sostituzione dei preposti, e/o con lo svolgimento di altre funzioni presso la medesima succursale, le Aziende dovranno garantire un adeguato percorso di crescita professionale.

ART. 12 - INDENNITA' DI RISCHIO

A coloro che sono chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- 1 Fino a cinque giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) un terzo dell'indennità mensile;
- 2 Da sei a nove giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) due terzi dell'indennità mensile;
- 3 Oltre nove giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) l'intera indennità mensile;

ART. 13 – FORMAZIONE

L'Organismo Paritetico per la Formazione (OPF), già istituito a livello locale, è costituito da un rappresentante per ogni sigla firmataria del presente Contratto e da altrettanti rappresentanti della Federazione calabrese delle BCC, costituisce un importante strumento per la valutazione congiunta delle problematiche inerenti la formazione dei dipendenti della Banche di Credito Cooperativo e degli Enti della Calabria.

Verranno demandata al tavolo negoziale ed al confronto tra le parti che sottoscrivono il presente Accordo tutte le controversie che possano nascere in materia di formazione.

Facendo propri i contenuti e le finalità sancite dall'articolo 63 del vigente CCNL, la Federazione Regionale determinerà annualmente contenuti e modalità dei corsi di formazione che saranno comunicati alle OO.SS. stipulanti il presente CIR.

Detta formazione riguarderà :

- 1 neo - assunti;
- 2 personale di cassa;
- 3 qualificazione;
- 4 aggiornamento e addestramento;

- 5 Rete Interbancaria;
- 6 Antiriciclaggio;
- 7 formazione di tipo assicurativo;
- 8 autoformazione.

Le parti ritengono che la formazione continua del personale:

- 1 Rappresenti per le Aziende la risorsa fondamentale per gestire in maniera efficiente ed efficace le risorse umane e affrontare con successo le sfide poste dall'innovazione tecnologica e dalla trasformazione del sistema bancario;
- 2 Costituisca per i lavoratori la principale fonte di crescita professionale, concorra allo sviluppo di carriera e si ponga come sicuro presidio per la tutela dei livelli occupazionali.

Le parti attribuiscono particolare valore all'attività svolta dalla Federazione Calabrese delle Banche di Credito Cooperativo quale istituzione consortile deputata all'organizzazione e all'erogazione dell'attività formativa nei confronti del Credito Cooperativo Calabrese, sia per l'aderenza dei progetti formativi alla realtà operativa, sia per i vantaggi derivanti dall'uniformità delle metodologie formative del personale, sia per la convenienza del rapporto costi/benefici della formazione

Le parti ribadiscono l'importanza e la necessità di un adeguato livello di formazione nelle Bcc come previsto dall'Art. 63 del vigente CCNL.

Per la partecipazione ai corsi verrà in ogni caso corrisposto il pagamento delle spese di viaggio, anche nel caso di altri corsi "facoltativi" o presentazione di prodotti.

Le parti, ferme restando le previsioni contrattuali di cui all'Art. 63, raccomandano alle Aziende di limitare l'organizzazione dei corsi di formazione nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Eventuali corsi organizzati in giornate al di fuori dell'orario giornaliero e settimanale sono da considerare su base volontaria e, comunque, non potranno superare il numero di cinque giornate all'anno. In ogni caso non potranno avvenire per settimane consecutive.

Le Aziende forniranno ai lavoratori un'adeguata fase formativa in caso di cambiamento di mansioni o passaggio a qualifica superiore, possibilmente 30 giorni prima dell'effettiva adibizione alla nuova mansione.

Contenuti dei corsi di formazione

Formazione per neo assunti:

La Federazione Calabrese organizza annualmente corsi di formazione per neo-assunti, anche con contratto di formazione e lavoro, in una o più sessioni e ad essi le Aziende hanno l'obbligo di inviare i propri dipendenti assunti da almeno sei mesi. Tale obbligo non sussiste per i dipendenti assunti ai sensi dell'art. 62 del CCNL ovvero provenienti da altri enti creditizi.

Il corso è finalizzato ad agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in Azienda, fornendo informazioni generali e specifiche sulla struttura ed il funzionamento di una BCC.

Durante il corso è data facoltà agli impiegati neo-assunti di partecipare, in orario di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 63, comma 16, del CCNL, a riunioni promosse dalle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo Regionale.

Nei corsi di formazione per neo assunti dovrà essere riservato, in conformità a quanto previsto dall'Art. 63, comma 16 del vigente CCNL, specifico spazio per le OO.SS. per illustrare materia di interesse sindacale e del lavoro.

Personale di cassa:

Le BCC provvederanno ad addestrare, mediante affiancamento di personale esperto e per almeno quattro settimane, i lavoratori destinati a essere adibiti per la prima volta al servizio di cassa.

In caso di richiamo al servizio di cassa dopo un periodo continuativo di mancata adibizione, dovranno essere

assicurati al lavoratore almeno due giorni di affiancamento.

Qualificazione:

La Federazione Calabrese organizza annualmente corsi di qualificazione professionale per il personale con anzianità superiore ai tre anni, all'interno dei quali saranno previste apposite giornate per gli addetti ai settori informatici e di *back-office*.

I corsi si terranno durante il normale orario di lavoro e, qualora il numero delle adesioni lo richiedesse, saranno suddivisi in più sessioni in modo da consentire il regolare svolgimento del lavoro nelle aziende.

Aggiornamento e addestramento:

La Federazione Regionale organizza annualmente incontri di aggiornamento tecnico-professionale per addetti di settore, o da destinare al settore, con l'obiettivo di attualizzare il livello di competenza tecnica.

A fronte di esigenze di aggiornamento per evoluzione delle mansioni, dipendenti da parziali innovazioni tecnologiche, anche dovute ad adeguamenti di legge, le parti convengono di incontrarsi per definire le modalità e i tempi necessari per l'effettuazione dell'addestramento.

Corsi per Responsabili della Rete Interbancaria

Sono previsti aggiornamenti periodici annuali o di maggiore frequenza qualora le circostanze lo richiedono per i Responsabili della Rete Interbancaria. Tale corsi avranno la durata di due giornate complessive annuali.

Corsi Antiriciclaggio

Sono previsti corsi obbligatori, da svolgersi durante l'orario di lavoro, sulle normative antimafia ed antiriciclaggio e in materia di Centrale d'Allarme interbancaria per neo assunti da effettuare a livello aziendale o regionale.

La durata di detti corsi è stabilita in due giorni.

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

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

Formazione di tipo assicurativo:

L'ASSICAL organizza annualmente, con l'ausilio delle Federazione Calabrese, incontri di aggiornamento tecnico-professionale di qualificazione, specializzazione o aggiornamento vertenti su argomenti inerenti all'attività assicurativa e destinati ai propri dipendenti, nonché ai dipendenti delle BCC incaricati del servizio assicurativo.

Autoformazione:

Nell'ambito del pacchetto formativo facoltativo, l'Azienda favorirà l'autoformazione concordando quanto necessario per la realizzazione della stessa. Se l'autoformazione si protrae oltre il normale orario di lavoro dovrà essere retribuita previa preventiva autorizzazione.

Modalità di svolgimento dell'attività formativa

Le parti convengono le seguenti modalità di svolgimento dell'attività formativa:

- entro il 30 novembre di ogni anno la Federazione Calabrese invierà alle Associate il piano formativo contenente i corsi regionali previsti per l'anno successivo;
- entro il mese successivo le Associate consegneranno a ciascun dipendente il piano formativo dei corsi regionali e dei corsi aziendali ove previsti e verificheranno il numero dei dipendenti interessati all'effettuazione del "pacchetto formativo" facoltativo di cui alla lettera b) dell'articolo 63 del CCNL.
Il dipendente interessato potrà manifestare proprie preferenze sui corsi, fermo restando che tale manifestazione di volontà non ha natura vincolante per l'Azienda;
- entro il 31 gennaio successivo le Aziende predisporranno e consegneranno a ciascun dipendente il piano formativo individuale per l'anno in corso consistente nel "pacchetto formativo obbligatorio" per tutto il personale e in un "ulteriore pacchetto facoltativo" solo per il personale che ha dichiarato il proprio interesse.

ART. 14 - RAPPORTI CON LE OO.SS.

Informazioni Generali

La Federazione Regionale delle Banche di Credito Cooperativo provvederà a comunicare annualmente, con cadenza semestrale, alle OO.SS firmatarie del presente CIR, i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto e il numero dei dipendenti interessati, nonché i dati relativi alla Banca delle Ore.

Le singole BCC provvederanno a comunicare alle RSA ove costituite o in mancanza alle OO.SS. territoriali:

1. Annualmente (entro il 31 Marzo dell'anno seguente):
 - Copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi dell' art 43 e 71 del vigente CCNL;
 - L'andamento delle assunzioni e trasformazioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare;
In caso di assunzioni di personale con contratto di qualsiasi natura o di fornitura di lavoro temporaneo, le Bcc informeranno le RSA o in mancanza le Organizzazioni Sindacali territoriali in merito al numero, alla tipologia di contratto, alla durata, alla mansione svolta ed alla qualifica attribuita.
- organigramma vigente completo, con suddivisione in servizi e/o settori operativi, laddove costituiti, degli inquadramenti e mansioni svolte, con l'indicazione del grado dei responsabili e dei vice responsabili di settori e servizi. In caso di variazioni quantitative e/o qualitative inerenti l'organigramma ne verrà data tempestiva comunicazione.
2. Con cadenza semestrale, i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta - agli impieghi - al numero delle operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttiva.
3. Preventivamente, il personale distaccato da e per altre aziende

Innovazioni tecnologiche e/o organizzative - ristrutturazioni aziendali

In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le BCC volessero introdurre e/o di stesura o aggiornamento del piano strategico, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive e/o significativi cambiamenti nelle mansioni, verranno fornite alle RSA o alle OO.SS territoriali adeguate informazioni, come copia dei piani di sviluppo e di rilancio aziendali, dei programmi di rotazione, dei sistemi di incentivazione introdotti, dei nuovi organigrammi previsti, eccetera.

L'argomento, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo in sede regionale, finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise, con verbalizzazione delle conclusioni, quale esse siano, prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative.

Livelli Occupazionali

Eventuali problemi di esuberi di personale presso BCC, devono essere segnalati immediatamente alle RSA se esistenti o in alternativa alle OO.SS territoriali, le quali provvederanno a richiedere alla Federazione Regionale entro 10 gg. l'apertura di un confronto in sede Regionale che dovrà esaurirsi entro 30 gg. dalla prima comunicazione e sarà volto ad una verifica e ricerca di soluzioni idonee e condivise.

Società di servizi

In caso di costituzione di società di servizi da parte di una o più BCC e/o da parte della Federazione regionale o di altre strutture facenti capo alla Federazione Calabrese (come l'Inkra), dopo immediata informativa alle RSA o alle OO.SS territoriali, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare i problemi organizzativi, professionali e normativi e le possibili ricadute sul piano del personale e sul piano strategico.

Fusioni ed Incorporazioni

In caso di fusioni od incorporazioni relative a BCC della Regione, la Federazione regionale si impegna, dopo preventiva informativa alle RSA o alle OO.SS territoriali, a verificare con le OO.SS territoriali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il personale (organici, mobilità, tutela professionale), a fine di ricercare soluzioni idonee condivise.

Inoltre, le parti convengono che nell'ambito delle procedure di cui all'art. 22 del vigente CCNL, nel caso in cui dovessero essere coinvolte BCC "in bonis", le stesse BCC potranno valutare congiuntamente alle OO.SS. soluzioni economiche anche compensative degli eventuali disagi che i lavoratori dovessero affrontare.

Esame degli Organici - Situazione e Prospettive Aziendali

In occasione della stesura o di aggiornamento del piano strategico le BCC ne illustreranno preventivamente il contenuto alle RSA o alle OO.SS territoriali, e successivamente al personale durante l'orario di lavoro.

Nell'incontro con le RSA o le OO.SS territoriali si procederà ad un esame congiunto ricercando per quanto riguarda le ricadute sul personale di convergere verso soluzioni condivise. In caso contrario le OO.SS. territoriali potranno richiedere un incontro a livello regionale.

Su richiesta delle RSA o delle OO.SS territoriali, le BCC si rendono disponibili ad un incontro da tenersi con la Federazione Calabrese delle Bcc, inerente l'andamento aziendale ed i fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro, per la ricerca di soluzioni che siano condivise.

Nell'ambito della verifica degli organici le aziende si impegnano a verificare con le OO.SS. l'andamento e la gestione di tutti i contratti di lavoro flessibile.

Ordinamento degli Uffici e Procedure di Lavoro

Con riferimento all'art. 37 del vigente CCNL le BCC si impegnano al puntuale adempimento previsto dal comma 3 di detto articolo. L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto ed illustrati durante il normale orario di lavoro, da parte delle BCC al personale, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazione. Copia dell'ordinamento degli uffici e delle procedure di lavoro (mansionari, regolamento interno, organigramma) dovrà essere consegnata al lavoratore in occasione dell'incontro suddetto. In caso di introduzione di nuove procedure o di nuove disposizioni generali dovrà essere previsto un adeguato periodo di tempo (almeno 10 giorni) intercorrente fra la diffusione delle relative istruzioni al personale interessato e l'effettivo avvio della fase applicativa. La data di avvio della nuova regolamentazione dovrà essere specificata per iscritto. I lavoratori, per tramite delle RSA o delle OO.SS territoriali, potranno segnalare all'azienda verbalmente o per iscritto eventuali incongruenze nella documentazione così consegnata, (nei mansionari, nel regolamento degli uffici, eccetera),

che possano riscontrare per via della propria attività in azienda. L'azienda terrà conto di tali segnalazioni e provvederà alla tempestiva correzione della documentazione, in caso contrario le RSA o in loro assenza, le OOSS territoriali potranno richiedere alla Federazione locale un incontro nel quale verranno esaminate dette problematiche per la ricerca di soluzioni condivise. I lavoratori non potranno essere nel frattempo responsabilizzati per le materie che siano state oggetto di segnalazione e per le quali l'azienda non abbia provveduto a recepirne le relative precisazioni.

Fermo restando quanto sopra previsto andrà completamente distinta dalla formazione l'aggiornamento delle procedure di lavoro e la presentazione di prodotti.

Le aziende sono obbligate, a norma di Legge ad affigere in zona ben visibile:

1 l'orario di lavoro, distinguendo anche l'orario di apertura degli sportelli

Azioni Positive - Pari Opportunità

Le aziende provvederanno ad attuare le disposizioni di cui alla Legge 125 del 10.4.1991. La Commissione Paritetica Regionale va riunita almeno due volte all'anno, al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo donna, a tale commissione paritetica potranno partecipare fino a 2 membri per ogni OO.SS firmataria del presente CIR.

ART. 15 - VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Fatte salve tutte le disposizioni in merito previste dal vigente CCNL, le parti convengono quanto segue:

Valutazione del lavoratore..

L'Azienda deve entro il 31 Dicembre di ogni anno presentare formalmente al lavoratore il giudizio complessivo annuale di cui all'Art. 66 del CCNL. Il giudizio di valutazione, negativo o positivo, che non sia stato formalmente comunicato anno per anno al lavoratore nel corso dell'incontro aziendale previsto è nullo a tutti gli effetti previsti dal vigente CIR e dal CCNL.

In attesa della procedura nazionale di ricorso avverso il complessivo giudizio professionale annuale, le parti locali convengono sulla seguente procedura di ricorso:

20 entro 10 gg. dal ricevimento del giudizio complessivo professionale annuale, il lavoratore può aprire procedura di ricorso attraverso l'organizzazione sindacale di appartenenza. In seguito a tale richiesta, in caso di esito negativo, il lavoratore potrà attivare le procedure conciliative previste dalle vigenti Leggi.

Le parti convengono sulla necessità di dare preventivo avvio al sistema di valutazione del personale come specificato in codesto articolo, prima di attivare qualsivoglia sistema di valutazione del personale, al fine di armonizzare eventuali sistemi di valutazione del personale esistenti.

Anche in caso di introduzione o variazione significativa del sistema incentivante interno verrà data adeguata comunicazione alle RSA o alle OOSS territoriali come da disposizioni in merito previste dall'Art. 48 vigente CCNL.

Valorizzazione delle Risorse Interne

Anche in applicazione dell'art.64 del CCNL 27.9.2005 le aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

Ai fini di una più puntuale attuazione di quanto previsto all'Art. 117 del vigente CCNL, si conviene di adottare i seguenti principi:

- le Aziende favoriranno ogni azione tesa a far acquisire ai lavoratori la professionalità necessaria al fine di ricoprire adeguatamente ogni posizione di lavoro;
- ove fosse necessario ricoprire posizioni di lavoro per le quali gli organigramma e le previsioni

contrattuali comportassero l'attribuzione di livello retributivo e/o inquadramento superiore, le Aziende dovranno ricercare al proprio interno la copertura, con opportune informazioni a tutti i dipendenti in ordine al livello e all'anzianità ed anche con adeguati interventi formativi. Qualora ciò non risultasse possibile, le Aziende, prima di procedere alla ricerca esterna, informeranno le RSA o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, che potranno richiedere entro 15 giorni un incontro e formulare proprie osservazioni.

ART. 16 - COMMISSIONE ESAME

La Federazione Regionale nomina una Commissione Permanente per gli esami di idoneità composta da tre membri effettivi e di due membri supplenti.

Tutti i membri della Commissione saranno scelti tra persone che abbiano adeguata conoscenza delle materie oggetto di esame. I membri effettivi eleggono tra loro un Presidente e un Vice Presidente. La Commissione è validamente costituita se sono presenti tre membri tra effettivi e supplenti.

Alle riunioni della Commissione può partecipare, con voto consultivo, un rappresentante della BCC che ha indetto gli esami di idoneità.

Alle riunioni può intervenire, quale osservatore, almeno un rappresentante per ogni OO.SS. firmataria del presente CIR, al fine di controllare l'iter concorsuale ed in particolare lo svolgimento delle prove, con facoltà di formulare e far dedurre a verbale proprie osservazioni.

Nel caso in cui l'Azienda non intenda avvalersi della Commissione Permanente per gli esami di idoneità, la stessa resta impegnata a fornire tempestiva informativa, anche per il tramite della Federazione regionale, alle OO.SS. territoriali circa gli esiti della selezione effettuata.

Il programma di esame e le modalità esplicative delle prove d'esame saranno oggetto di rivisitazione ed aggiornamento da parte della Federazione Calabrese delle BCC e, entro tre mesi dalla stipula del presente CIR, saranno sottoposte all'esame delle OO.SS. firmatarie, le quali avranno la possibilità di formulare proprie osservazioni in merito, osservazioni che la Federazione Calabrese delle BCC si impegna a tenere nella dovuta considerazione.

ART. 17 - PART - TIME

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

Il part-time viene considerato elemento di flessibilità e pertanto sarà concesso, su richiesta del lavoratore, con un preavviso di 30 giorni. I criteri di priorità saranno quelli della semplice richiesta e l'azienda è tenuta a certificare la posizione in graduatoria del dipendente, graduatoria comunque accessibile ad ogni lavoratore.

Il part-time dovrà essere accordato nella misura minima di 1 dipendente ogni 10 con un minimo di 1 dipendente per le aziende con organici numericamente inferiori a 10 unità.

Destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi e lavoratori delle aree professionali) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente CIR;

L'azienda darà priorità a casi comprovati di necessità che giustificano un immediato ricorso al part-time, ad esempio, in caso di:

- assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- assistenza al coniuge, o al convivente o a figli e genitori gravemente ammalati;
- 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;
- incarichi pubblici.

Si richiede una tempestiva ed attenta ulteriore valutazione, qualora non sia stata già effettuata, in ordine alle richieste di part time che abbiano obiettive connotazioni di urgenza,.

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.

Su richiesta delle RSA o, in mancanza, delle OOSS territoriali, verranno promossi incontri con le aziende volti a dirimere eventuali problematiche sorte in ordine all'applicazione del part time o considerare eventuali trasferimenti o cambiamenti nelle mansioni avvenuti dall'avvio del part-time e fino ad un anno dopo il termine dello stesso.

ART. 18 – ROTAZIONE

Viene confermata la opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti. Lo spostamento di un dipendente da un servizio, ufficio, reparto, ad altro servizio, ufficio, reparto, nell'ambito dello stesso comune che non sia temporaneo va preventivamente comunicato all'interessato per iscritto e con preavviso di gg. 30. Il dipendente può esprimere per iscritto proprie osservazioni in merito al disposto avvicendamento. L'azienda è comunque tenuta ad assicurare al lavoratore un adeguato addestramento, prima della nuova destinazione.

Le Bcc che intendono operare programmi di rotazione del personale, devono preventivamente darne comunicazione tramite la Federazione Regionale delle Bcc alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di contratto le quali possono chiedere, entro 5 gg. dal ricevimento della notizia, l'apertura di un tavolo di confronto atto a trovare soluzioni condivise ed eliminare eventuali difficoltà. L'informativa sui programmi di rotazione deve includere i nominativi interessati alla rotazione, le mansioni attuali e quelle per le quali verranno impegnati, la durata prevista per lo spostamento, la previsione di eventuali incentivi.

Il lavoratore dopo tre anni di adibizione alle medesime mansioni, può chiedere di essere adibito in altre mansioni di propria pertinenza, con precedenza per coloro che non hanno effettuato precedentemente rotazioni..

Qualora le richieste avanzate non trovino accoglimento entro mesi sei dalla data di presentazione, l'interessato può chiedere all'azienda che gli vengano forniti motivati chiarimenti, per iscritto.

Le richieste di rotazione eventualmente non accolte saranno oggetto di un esame in occasione degli incontri periodici con la Federazione Regionale.

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerati : le mansioni svolte, le rotazioni, le sostituzioni avvenute, i corsi a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

Tenendo conto dei principi su indicati, le aziende, sentite le RSA o in mancanza i lavoratori, promuoveranno programmi quinquennali di rotazione del personale che dovranno essere trasmessi alla Federazione Regionale entro il mese di marzo.

Dichiarazione a verbale

Lo spostamento temporaneo è quello che viene effettuato in caso di sostituzioni per vari e giustificati motivi organizzativi.

Le parti si incontreranno annualmente, entro il mese di giugno, per l'esame dei programmi di rotazione formulati dalle aziende, con l'impegno di operare insieme per rimuovere eventuali difficoltà.

ART. 19 – SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI

Misure antirapina ed atti criminosi

Le BCC sono impegnate a consultare il RLS, le RSA, ove costituite, o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza antirapina o variare quelle in atto.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla commissione sindacale regionale che, comunque per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

Le BCC si impegnano, in ogni caso, ad abolire i sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico.

L'azienda dovrà rendere noto ai dipendenti per iscritto il quadro delle procedure da utilizzare nell'ambito degli adempimenti ordinari d'attività, ed in particolare:

- modalità di accesso e di uscita dei dipendenti dall'istituto
- responsabili della tenuta delle chiavi dell'istituto
- responsabili del presidio dell'apertura delle porte
- modalità di emergenza (es.: assenza del personale addetto all'apertura delle porte, eccetera).
- Modalità di gestione degli impianti di allarme antintrusione/antirapina
- Responsabili della tenuta dei codici degli impianti di allarme antintrusione/antirapina

L'azienda dovrà altresì designare formalmente le persone che dispongano delle conoscenze per l'attivazione e la disattivazione degli impianti di allarme antintrusione/antirapina e dei relativi codici segreti di controllo, fornendo precise disposizioni in merito al funzionamento di detti dispositivi.

Verranno altresì puntualmente formalizzate le nomine in materia di reperibilità telefonica relativa ai sistemi di allarme, sostituzioni, così come previste ai sensi del vigente CCNL.

Non potranno mai trattenersi nei locali aziendali meno di due persone. In caso di rapina la Bcc di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato per l'intera giornata. La previsione dell'articolo 55 del vigente CCNL, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dai nuovi termini. Salvi i casi di dolo o colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina, per le somme occasionalmente detenute oltre il limite del massimale di copertura assicurativa o altrimenti stabilito da disposizioni interne.

L'attività di caricamento e scaricamento dei dispositivi automatici di distribuzione delle banconote (ATM), effettuata all'esterno dell'edificio in cui è ubicato il dispositivo ed il servizio di trasporto valori sono da affidare, di norma, a ditte specializzate.

Le BCC dovranno comunque coprire i valori trasportati con massimali assicurativi, portando riservatamente a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le connesse norme da applicare per il trasporto dei valori stessi. Le BCC inoltre garantiranno la copertura di eventuali danni sopportati dal dipendente autorizzato al servizio di trasporto con propria auto.

Le parti raccomandano l'uso del servizio di guardiania, al riguardo la Federazione Calabrese si impegna a sensibilizzare tutte le associate in tal senso e nell'ottica più generale di una scrupolosa attenzione alla sicurezza.

Le BCC sono tenute a consultare il RLS, le RSA, ove costituite, in mancanza delle Rsa le stipulanti organizzazioni sindacali a livello locale prima di adottare nuove misure di sicurezza o variare quelle in essere.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, la Federazione raccomanda il rispetto scrupoloso dell'orario di sportello.

Le Bcc sono tenute ad illustrare al personale tutte le misure adottate in materia di sicurezza. Sono tenute, inoltre, a svolgere annualmente una riunione, durante l'orario di lavoro, per illustrare a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Le succursali e/o dipendenze non potranno prevedere organici inferiori a due dipendenti, anche se adibite esclusivamente ad unità Tesoreria Enti, e il comando degli impianti di sicurezza per l'accesso ai locali aziendali dovrà essere gestito da personale diverso dal cassiere.

I lavori di pulizia dei locali, in particolare la dove operano i dipendenti, devono essere eseguiti fuori dall'orario di lavoro.

A fronte della recrudescenza degli eventi di microcriminalità, i rischi derivanti da eventi criminosi accaduti in servizio o per cause dello stesso, saranno così adeguati:

- in caso di morte 100.000 € ;
- in caso di invalidità permanente 150.000 € ;

La Federazione Calabrese delle Bcc fornirà alle OOSS i dati relativi ad eventi criminosi verificatisi nella Regione, in appositi incontri semestrali.

Dovranno altresì essere considerate, sulla base delle esperienze avute e di criteri obiettivi, su richiesta delle RSA o, in mancanza, delle OOSS territoriali, le Filiali con alto rischio di rapina, nei confronti delle quali le aziende rimangono impegnate a valutare l'adozione di ulteriori specifici dotazioni di sicurezza.

In relazione, invece alle problematiche relative alle violenze morali e psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa, si richiedono azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto a tale fenomeno (mobbing).

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, entro il termine di mesi 6 dall'evento, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In ogni caso le BCC terranno a proprio carico l'onere relativo alle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito da evento criminoso.

La Bcc conserverà ai suddetti lavoratori il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'articolo 55 del vigente CCNL, con un massimo di 48 mesi (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'articolo 75 del vigente CCNL).

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza ed a svolgere, ogni anno, una riunione (durante l'orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

A tutela del lavoratore oggetto di violenza e minaccia in occasione di rapina:

- accoglimento dell'eventuale richiesta di trasferimento ad altro ufficio o servizio
- accoglimento di eventuali richieste di periodi di riposo retribuito da concordare in relazione all'evento criminoso.

L'azienda, nel confermare il proprio impegno per un'attenta applicazione delle disposizioni di legge vigenti in materia, dichiara la propria disponibilità ad incontri con la rappresentanza sindacale aziendale e/o con rappresentanti delle OOSS territoriali per la verifica di situazioni pratiche e per l'esame congiunto delle problematiche sulla sicurezza. L'azienda si impegna altresì a valutare, anche su richiesta delle RSA o delle OOSS territoriali, l'opportunità di adottare, in aggiunta alle misure già previste, ulteriori mezzi di prevenzione, compreso il servizio di guardiania.

In relazione a quanto previsto dall'Art. 9 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, le RSA delle OOSS firmatarie del presente contratto hanno facoltà di promuovere sopralluoghi presso l'unità produttiva di appartenenza con la partecipazione di tecnici qualificati di loro scelta – facenti parte di organismi pubblici specializzati, per rilevazioni sulle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, le BCC si impegnano ad utilizzare ditte specializzate per le operazioni di trasporto valori di importo ingente.

Le BCC si impegnano ad incontrarsi con il RLS, con le RSA, ovvero in mancanza con il personale, 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, le BCC provvederanno ad informare preventivamente il RLS, le RSA, ovvero in mancanza il personale, sul progetto e relativi tempi di realizzazione, raccogliendo eventuali suggerimenti.

Ristrutturazioni interne

Eventuali lavori di ristrutturazioni interne (opere murarie, rifacimento impianti elettrici, ecc...) saranno preventivamente comunicati alle RSA o alle OOSS territoriali ed al responsabile della sicurezza. Qualora l'entità dei lavori possa comportare grave disagio, o nocumento all'attività lavorativa, alla salute ed alla sicurezza del lavoratore, viene disposto il trasferimento temporaneo del lavoratore in zona non interessata da detti lavori e comunque idonea all'attività lavorativa dello stesso ed alla sicurezza del lavoratore, con le compatibilità aziendali.

Nel caso in cui i lavori di ristrutturazione coinvolgano locali preposti al funzionamento di dispositivi di diverso

genere (CED o comunque attrezzature informatiche, impianti di telecomunicazione, gruppi di continuità, impianti di allarme, centraline telefoniche, ecc...) l'azienda deve adottare tutte le misure necessarie alla conservazione ed al corretto funzionamento degli stessi, esonerando altrimenti il lavoratore da ogni responsabilità relativamente alla funzionalità degli stessi, qualora egli ne debba rispondere formalmente).

VDT/personale preposto ad attrezzature

Gli addetti ai Video Terminali, il personale dei CED, o che lavora in locali preposti al funzionamento di attrezzature (informatiche, impianti, ecc...) o che lavora in sotterranei continuamente, effettueranno su loro richiesta annualmente appropriate visite specialistiche (vista, udito, ecc.) con onere a carico delle aziende e durante l'orario di lavoro, presso strutture sanitarie adeguatamente attrezzate.

Sicurezza del lavoro

Fermo quanto previsto nell'allegato G al CCNL 27.9.2005, si rende indispensabile:

- 1 definire modalità e criteri per il pieno svolgimento delle attività del "delegato alla sicurezza" e dei relativi permessi retribuiti, in attuazione del DLGS 626/94 e modifiche intervenute successivamente;
- 2 rivedere la sequenza delle visite periodiche, che saranno effettuate su richiesta dello stesso lavoratore;

Assunzione familiari dei dipendenti

In caso di morte od invalidità perdurante del dipendente derivante da azione delittuosa a danno dell'Azienda o per ragioni di lavoro, la stessa si impegna ad assumere, entro 6 mesi dall'evento, il coniuge o un figlio, previo accertamento dei requisiti professionali.

Personale Disabile

Le BCC devono provvedere a mettere in opera gli interventi che consentano la fruibilità delle strutture. Nella valutazione del rischio i responsabili della sicurezza devono comunicare al personale interessato gli interventi che si intendono effettuare e i tempi di realizzazione. Alle RSA deve essere consentito di prendere visione di quanto sopra e in assenza del rappresentante della sicurezza eletto dai lavoratori possono intervenire per affrontare, nei casi di urgenza, la relativa problematica.

Le parti convengono che, in aggiunta al contributo di cui all'art. 88 del vigente CCNL, previsto per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5.2.1992 n. 104, le aziende erogheranno, con decorrenza 1° gennaio 2007, un importo pari ad euro 400,00 che verrà riassorbito, fino a concorrenza, nel caso in cui il CCNL dovesse disporre misura complessivamente superiore a quella attualmente vigente.

Azioni positive per la riduzione dello svantaggio dei lavoratori disabili

Le disabilità non possono essere ricondotte a categorie di limitazione operativa per la piena valorizzazione professionale del personale interessato. L'azienda si impegna a concordare con il singolo lavoratore un programma di integrazione lavorativa e di sviluppo professionale. Tale programma dovrà, in particolare:

- consentire un percorso professionale privo di preclusioni pregiudiziali;
- attrezzare il posto di lavoro con strumenti più idonei al superamento delle difficoltà operative al fine di consentire una serena e produttiva presenza del lavoratore in azienda;
- consentire al lavoratore di chiedere l'intervento di apposite strutture pubbliche o equiparate al fine di ottenere gli orientamenti in materia di inserimenti lavorativi.

L'azienda si impegna a consentire l'accesso in azienda delle strutture interessate e a sue spese.

Il diritto alla formazione va affermato e attuato presso i centri di formazione a tal uopo attrezzati.

Mobbing

Casi di mobbing nelle Bcc che siano segnalati da singoli lavoratori alle OOSS potranno, su richiesta di queste, essere oggetto di analisi e verifica delle parti in appositi incontri.

ART. 20 - TAVOLO PERMANENTE DI VERIFICA

La Federazione delle Bcc della Calabria si impegna con le OOSS firmatarie del presente CIR, affinché tutte le norme riportate nello stesso accordo trovino totale rispetto e puntuale applicazione in tutte le realtà del Credito Cooperativo Calabrese, prevedendo al riguardo un tavolo permanente, attivabile anche a richiesta di una sola delle parti, per dare la corretta e coerente interpretazione ed applicazione delle norme.

ART. 21 - AMBITO DI APPLICAZIONE - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto regionale di secondo livello si applica a tutto il personale (esclusi i Dirigenti), delle Banche di Credito Cooperativo associate alla Federazione Regionale Calabrese delle Banche di Credito Cooperativo, al personale della stessa e dell'In.Cra (Informatica Casse Rurali ed Artigiane), in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.

Il presente contratto, salvo specifiche decorrenze previste in singoli articoli, ha decorrenza dalla data di sottoscrizione e scade il 31.12.2007.

Federazione Calabrese BCC

Fabi

Fiba-Cisl

Fisac-Cgil

Uil.C.a.

DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

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

- 1 Fascia 1;
- 2 Fascia 2;
- 3 Fascia 3;
- 4 Fascia 4.

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

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

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nell'allegato A all'accordo nazionale del 23.11.2006 in materia di Premio di risultato.

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

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

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

ART. 2

Le parti convengono di determinare un indicatore composto in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC.

Tale indicatore risulta così composto:

- 1) Costi di struttura sul margine di intermediazione avente peso pari al 30 %
- 2) Risultato lordo di gestione su numero dipendenti avente peso pari al 20 %
- 3) Sofferenze su impieghi avente peso pari al 35 %
- 4) ROE avente peso pari al 15 %

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

ART. 3

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

Per ciascuna fascia viene stabilito a livello locale un ambito di equivalenza come d'appresso specificato:

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento stabilito tra -20 e +25;
- 4.5% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 3% del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento stabilito tra -15 e +20;
- 3.5% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 1,5% del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza stabilita in -10.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrata di cui all'allegato B dell'accordo nazionale del 23.11.2006 in materia di Premio di risultato.

Clausola di salvaguardia

Resta inoltre inteso che:

- l'importo medio del Premio di risultato per singola BCC non potrà risultare superiore al 280% di quello medio regionale;
- l'importo medio del Premio di risultato per singola BCC non potrà risultare inferiore al 70% di quello medio regionale.

Il correttivo di cui sopra non verrà applicato alle determinazioni del Premio di risultato da erogare nel 2007 con riferimento ai dati di bilancio del 2006.

Resta inteso che per le Bcc che dovessero registrare un andamento dell'indicatore composto che non raggiunga la soglia di equivalenza definita per la propria fascia di collocazione, verrà comunque eccezionalmente riconosciuto un premio di risultato complessivo pari a:

- l'1,50% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 1;
- l'1,00% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 2;

- lo 0,75% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 3;
- lo 0,50% dell'RLG dell'anno di misurazione in caso di collocamento in fascia 4.

Per quanto ad abbondanza, tale previsione opera esclusivamente per le Bcc che non risultino in oggettive gravi difficoltà economiche.

Per l'anno 2006 verrà corrisposto il premio per le Bcc come da tabella allegata al presente accordo.

ART. 4

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

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

ART. 5

Per quanto concerne le BCC/CRA interessate da processi di fusione gli indici ed i relativi indicatori saranno determinati calcolando la media aritmetica dei singoli dati delle BCC medesime.

Per le BCC di nuova costituzione il Premio di Risultato maturerà solo alla fine del primo triennio di attività e comprenderà tutto il primo triennio stesso considerando per ogni anno un importo costruito sulla media ponderata dei premi erogati a tutte le BCC nell'anno di riferimento abbattuto del 50%.

Per i dipendenti della Federazione Calabrese delle BCC e dell'In.CRA il Premio di Risultato da corrispondere è pari all'importo medio regionale, così come risultante dall'allegato prospetto, maggiorato del 30%.

ART. 6

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

ART. 7

Il Premio di Risultato non maturerà:

- a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC presenta un bilancio senza utili di esercizio;
- b) se la singola BCC risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

Sono beneficiari della ripartizione del premio anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo non indeterminato che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento e che siano in servizio alla data di erogazione.

Il PDR va corrisposto, oltre che ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione, e che comunque abbiano prestato attività lavorativa – anche a tempo determinato – nell'anno di riferimento, anche a coloro che, pur

prestando attività lavorativa nell'anno di riferimento, non siano in servizio nel mese di erogazione in quanto precedentemente cessati ad eccezione dei casi di:

- dimissioni volontarie non connesse a mobilità nell'ambito della categoria (Art. 62 CCNL);
- risoluzioni incentivate.

Il Premio di Risultato non verrà, altresì, erogato al lavoratore che abbia, nell'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come contemplata dal vigente CCNL di categoria nelle sue linee generali o da disposizioni di legge; che abbia risolto il rapporto di lavoro a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo; a seguito di dimissioni volontarie con ricollocazione in azienda di credito diversa dalle BCC.

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

ART. 8

Resta inoltre inteso che per ogni altra previsione non espressamente regolata dalla presente disciplina, si rimanda integralmente a quanto disposto dell'accordo nazionale citato del 23.11.2006 in materia di Premio di risultato.