

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER QUADRI DIRETTIVI,
IMPIEGATI ED AUSILIARI DELLE AZIENDE ADERENTI ALLA
FEDERAZIONE CAMPANA DELLE BANCHE DI CREDITO
COOPERATIVO**

Il quattro novembre 2003, in Salerno,

tra

la Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dal Vice Presidente, avv. Enrico D'Antonio, e dalla Delegazione Sindacale della stessa Federazione, composta dai dott.ri Mariano Bocchini e Antonio Petitto, assistita dal Direttore rag. Francesco Vildacci, dal responsabile del Servizio Legale-Sindacale avv. Rodolfo Pierri e dal dott. Mario Bernardini del Servizio Sindacale della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo (Federcasse),

e

la Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi (FIBA-CISL), rappresentata da Rosario Giuliano, Catello Scarano e Giuseppe Siniscalchi Montereale;

la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL), rappresentata da Michele Cervone, Felice Calenda, Mario D'Agosto, Andrea Gargano, Giovanni Pico, Vincenzo Popolizio, Lucio Spampinato e Camillo Testa;

l'Unione Italiana Lavoratori Credito e Assicurazioni (UILCA), rappresentata da Giuseppe Del Vecchio, Vincenza Cifarelli, Vincenzo Marra, Pasquale Cappella, Franco Di Renzo, Silvio Castagno e Lucio Antonino Pinsone;

visti gli articoli 8, 28 e 29 del c.c.n.l. 7 dicembre 2000 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane (d'ora in avanti solo "c.c.n.l.");

viene stipulato il presente Contratto Integrativo Regionale per il personale suindicato, che, in sostituzione di ogni precedente accordo, costituisce la disciplina del secondo livello di contrattazione ai sensi del surrichiamato c.c.n.l.



Art. 1 – Premio di risultato

Con riferimento all’art. 48 del c.c.n.l. in materia di premio di risultato, ai fini della determinazione del premio riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2000, 2001, 2002 e 2003 si conviene di assumere l’indicatore composto dai seguenti indici e relativi pesi:

	Peso
Ammontare del margine di intermediazione rapportato al numero dei dipendenti	30%
Ammontare degli impieghi rapportato al numero dei dipendenti	10%
Ammontare del margine servizi rapportato al numero dei dipendenti	10%
Ammontare dei costi operativi rapportato al margine di intermediazione	30%
Ammontare del risultato lordo di gestione rapportato al numero dei dipendenti	20%

Gli indicatori di cui sopra sono determinati secondo i criteri stabiliti nella tabella A) dell’Allegato F al c.c.n.l.; il “margine servizi” è costituito dalla differenza tra la voce 40 e la voce 50 del Conto Economico.

Per la quantificazione del premio di risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si tiene conto dell’andamento misurato e della fascia di appartenenza, applicando le previsioni di cui all’Allegato F al c.c.n.l., salvo quanto di seguito specificato.

BCC in fascia 1

L’importo complessivo da erogare è pari a:

- 3,75% del risultato lordo di gestione registrato nell’anno di misurazione nel caso in cui l’indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- 3,50% del risultato lordo di gestione registrato nell’anno di misurazione nel caso in cui l’indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;



- 3% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- 3% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- 2,50% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- 2% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- 2% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- 1,50% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- 1% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare è pari a:

- 1,20% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato di oltre quindici punti percentuali;
- 1% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico risulti incrementato meno di quindici punti percentuali;
- 0,75% del risultato lordo di gestione registrato nell'anno di misurazione nel caso in cui l'indicatore sintetico non risulti incrementato.

Per le BCC interessate da processi di fusione vengono assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle Aziende partecipanti alla fusione.



Per gli esercizi 2000 e 2001, la distribuzione per fasce e l'andamento dell'indice rispetto alla media del biennio precedente risulta dal prospetto allegato al presente contratto (allegato 1).

L'inquadramento da prendere in considerazione per l'individuazione del premio per ogni singolo dipendente – da determinare secondo la scala parametrica unita al richiamato Allegato F al c.c.n.l. – è quello risultante alla data del trentuno dicembre di ciascun anno di misurazione.

Il premio di risultato riferito agli esercizi 2000 e 2001 sarà corrisposto unitamente alle competenze del mese di novembre 2003, a meno che oggettive ragioni organizzative non lo impedissero. In tale ultimo caso il pagamento avverrà entro la fine del mese successivo. Per i premi relativi ai predetti esercizi 2000 e 2001, la previsione dell'art. 7, comma 1, lettera a), dell'Allegato F al c.c.n.l. deve intendersi riferita all'anno di misurazione del premio.

Il premio di risultato riferito all'esercizio 2002 sarà erogato unitamente alle competenze del mese di maggio 2004, previa verifica dei dati di bilancio da svolgere e concludere fra le parti stipulanti del presente contratto entro il 4 maggio 2004.

Il premio di risultato riferito all'esercizio 2003 sarà invece erogato con gli emolumenti di giugno 2004, previa verifica dei dati di bilancio da svolgere e concludere fra le parti stipulanti del presente contratto entro il 4 giugno 2004.

Nota a verbale

Per la corresponsione del premio di risultato al personale della Federazione regionale, le parti rinviando alla nota della stessa Federazione del 16 ottobre 2003.

Art. 2 - Ticket pasto

Al personale va erogato, a decorrere dal 1° gennaio 2003, un ticket pasto giornaliero di euro 5,28 (cinque euro e ventotto centesimi), per i giorni di presenza al lavoro in cui effettivamente venga consumato il pasto presso pubblici esercizi all'uopo convenzionati.

Il ticket pasto spetta ai dipendenti presenti in azienda con orario di lavoro che comprenda l'intervallo per il pasto (compresi i turnisti ad orario intero).



Sui tickets – che, intestati ai singoli dipendenti, vanno distribuiti mensilmente e con validità mensile - i medesimi dipendenti sono tenuti ad annotare la data di effettiva utilizzazione e ad apporre la propria firma, per conferma, mentre i pubblici esercizi presso cui vengono utilizzati sono tenuti ad apporre timbro e firma, per identificazione.

I tickets pasto sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato. Pertanto essi non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore, fatti salvi quelli di miglior favore.

Il ticket pasto viene corrisposto ai dirigenti sindacali in permesso con diritto al normale trattamento economico e alle lavoratrici in permesso retribuito ai sensi dell'art. 10 della legge 1204/1971.

Disposizione di attuazione

Le Aziende provvedono, eventualmente anche per il tramite della Federazione regionale, alla stipula di convenzioni con società che svolgono servizio di ticket pasto. Laddove dette società non fossero in grado di garantire adeguatamente il servizio, le Aziende, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, con il personale collettivamente, provvedono attraverso la stipulazione di convenzioni con singoli esercizi, purché forniti di licenza di somministrazione pasti così come indicati nell'art. 5, comma 1, lettera a), della legge 25.8.1991, n. 287.

Nota a verbale

In ogni caso il ticket pasto va erogato con le modalità ed alle condizioni previste dal Ministero del Lavoro (lettera del 4 luglio 1986, protocollo n. 6/PS/36285; lettera del 24 ottobre 1986, protocollo n. 6/PS/36736).

L'integrazione del ticket, a decorrere dal 1° gennaio 2003, in relazione alla misura stabilita dal presente contratto, sarà corrisposta entro il dicembre 2003.

Art. 3 - Sicurezza del lavoro



Premessa generale

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure più efficaci per combattere l'attività criminale rivolta nei confronti di luoghi di lavoro di aziende di credito.

Procedure per la sicurezza dei luoghi di lavoro

Le parti stipulanti il presente contratto concordano i seguenti orientamenti in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, orientamenti indicati secondo ordine prioritario:

- vetri antiproiettile e/o antisfondamento da collocarsi all'esterno della BCC e porte di accesso blindate e con dispositivo di ingresso che permetta il controllo della clientela;
- vetri antiproiettile collocati sui banconi di servizio con blindatura dei banconi stessi e degli accessi di servizi operativi;
- utilizzo di guardie armate all'esterno della BCC;
- telecamere e cineprese, installate con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 300 del 20.5.1970.

Le BCC si impegnano a rimuovere, ove esistenti, i sistemi di allarme acustico che possono essere uditi nel salone del pubblico.

Nel caso di ristrutturazione o costruzione di nuove sedi o dipendenze, le misure di sicurezza dovranno essere installate prima dell'apertura operativa.

Le BCC si impegnano a comunicare alla Federazione regionale le misure che, in materia di sicurezza del lavoro, vorranno adottare, seppure in via sperimentale.

Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federazione regionale, su richiesta sindacale o di iniziativa della stessa Federazione, in qualunque momento sembrerà opportuno. Per evidenti ragioni di riservatezza, esame o discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette, senza rilascio di documenti e verbalizzazioni tecniche.

Qualora sia concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del c.c.n.l., le BCC saranno impegnate a consultare le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in mancanza, il personale dipendente per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.



Previdenze per i lavoratori

In caso di rapina la BCC di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato per l'intera giornata.

In caso di malattia o infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, l'Azienda assumerà l'onere della visita medica specialistica eventualmente richiesta nel termine di sei mesi dall'evento dal lavoratore colpito, dietro presentazione di opportuna certificazione medica.

L'Azienda conserverà ai suddetti lavoratori il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del c.c.n.l., con un massimo di 36 mesi (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 del c.c.n.l.). La relativa previsione concernente l'aspettativa per malattia o infortunio decorrerà dai nuovi termini.

Ferme le previsioni, se non derogate in meglio dalla presente pattuizione, dell'articolo 71 del c.c.n.l., i capitali da assicurare per i rischi derivanti da eventi criminosi, accaduti in servizio o per causa dello stesso, sono stabiliti come segue:

- in caso di morte:
euro 77.468,53 (settantasettemilaquattrocentosessantotto/53);
- in caso di invalidità permanente:
euro 103.291,38 (centotremiladuecentonovantuno/38).

Salvi i casi di dolo o colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapine per le somme occasionalmente detenute oltre il limite del massimale di copertura assicurativa o stabilite dalle disposizioni interne.

Le BCC forniranno, per conoscenza, alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, documentazione attestante la copertura del rischio di cui innanzi.

Nota a verbale

La Federazione regionale e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, convengono sull'opportunità che il trasporto valori venga effettuato facendo ricorso a ditte specializzate, fornite di automezzi appositamente attrezzati. Laddove ciò non fosse possibile, per obiettive difficoltà ed opportunità pratiche, 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 valori.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, la Federazione raccomanda alle BCC il rispetto scrupoloso degli orari di sportello.

In caso di premorienza, le Aziende terranno nella dovuta considerazione la possibilità di assumere, in sostituzione, il coniuge o un figlio, previo accertamento della sussistenza dei requisiti professionali.

Art. 4 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le rappresentanze sindacali aziendali delle OO. SS. firmatarie del presente contratto ovvero, in mancanza, le strutture territoriali potranno promuovere indagini socio-ambientali intese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente ed alle condizioni di lavoro, con intervento della struttura pubblica (come stabilito dalla legge 833/1978) o, laddove questo non sia possibile, di strutture private, la cui scelta deve essere concordata tra le parti.

Quanto sopra verrà effettuato secondo il programma concordato, di volta in volta, fra le RSA ovvero le rappresentanze del personale e le BCC, e le anzidette strutture pubbliche o private di cui sopra potranno effettuare sopralluoghi e rilievi anche durante l'orario di lavoro; potranno, inoltre, partecipare alle assemblee del personale indette su argomenti connessi alle indagini, al fine di compilare ed analizzare questionari.

Le BCC collaboreranno alle indagini e forniranno alle strutture incaricate i dati richiesti.

I risultati conclusivi delle indagini e le eventuali conseguenti proposte saranno, dalle strutture incaricate, portate a conoscenza delle parti interessate e costituiranno la base per la discussione in sede sindacale di eventuali esigenze e modalità di rimozione delle condizioni nocive.

Alle sopra indicate condizioni, i costi relativi per la verifica e tutela delle condizioni igienico sanitarie saranno assunti dalle BCC.

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, le BCC provvederanno ad informare, in apposita riunione ristretta da tenersi presso la Federazione regionale, le RSA ovvero, in mancanza, le



rappresentanze del personale sul progetto e i relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da sopralluoghi tecnici effettuati a norma del presente articolo.

L'adibizione in via continuativa ed esclusiva ai videoterminali deve essere contenuta nel limite massimo di cinque ore giornaliere.

Il personale femminile in stato di gravidanza viene esentato, dietro sua richiesta scritta, dall'adibizione in via continuativa ai video terminali.

Gli addetti ai video terminali, il personale dei C.E.D. e il personale che lavora in locali sotterranei continueranno, su richiesta, nell'ambito di vigenza del contratto, appropriate visite specialistiche preventive (vista, udito, ecc.), anche durante l'orario di lavoro, con onere a carico dell'Azienda, presso strutture sanitarie pubbliche e/o convenzionate con queste ultime.

Le Aziende sono tenute ad installare filtri ottici e/o schermi protettivi ai video terminali.

Le Aziende avranno 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 e di ricambio d'aria, secondo i più aggiornati *standard* ergonomici.

Le Aziende risolvono i problemi, ove segnalati e sussistenti, derivanti dal fumo passivo negli ambienti di lavoro. Ove le misure da adottare non fossero condivise dall'Azienda e dalle RSA o, in mancanza di queste, dalle rappresentanze del personale, l'argomento potrà formare oggetto di valutazione in sede regionale.

Nota a verbale

Si raccomanda alle BCC di fare eseguire i lavori di pulizia al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 5 – Profili professionali ed inquadramenti

Le parti, avuto riguardo ai demandi di cui al c.c.n.l. in ordine all'individuazione di nuovi profili professionali e dei correlati inquadramenti, convengono, considerati i mutamenti organizzativi in atto, sull'opportunità di svolgere previamente un'analisi tecnica dei profili che si vanno



evidenziando. All'esito di tale verifica, da condurre congiuntamente entro il 31 marzo 2004, le parti si incontreranno per definire le relative norme, che andranno ad integrare le disposizioni del presente contratto.

Sino alla definizione di tali norme, si conviene il mantenimento delle previsioni di cui al previgente CIR, così come di seguito riportate.

Viene riconosciuto l'inquadramento di quadro direttivo di 1° livello al:

- responsabile dell'ufficio estero-merci, che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, con autonomia di decisione svolge tutte le principali operazioni del servizio, comprese quelle relative all'apertura dei crediti documentari;
- responsabile della segreteria fidi che, nell'ambito delle direttive ricevute, in autonomia risponde della raccolta e dell'istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento delle pratiche di fido e delle relative garanzie, risponde della tenuta del libro fidi, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie e risponde della preparazione delle informazioni dirette alla Centrale dei Rischi;
- preposto alla contabilità, che, nell'ambito delle direttive generali ricevute, con autonomia di decisione provvede ai compiti relativi al proprio ufficio, quali la redazione del bilancio preventivo, di quello consuntivo, il controllo di liquidità, il calcolo della redditività e le segnalazioni periodiche alla Vigilanza;
- responsabile dell'ufficio titoli che effettui analisi compiute e correlate degli aggregati finanziari aziendali e del mercato mobiliare, giungendo ad autonome valutazioni concludenti, nell'ambito di direttive generali;
- responsabile dell'ispettorato interno, che con le funzioni previste dalle Istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di specifico regolamento e di direttive ricevute, l'andamento di tutti i servizi aziendali;
- responsabile dell'ufficio legale, che con professionalità ed esperienza, in autonomia: cura la gestione delle sofferenze intrattenendo i rapporti con i professionisti esterni; cura il recupero stragiudiziale di tutti i crediti in sofferenza per i quali non si procede in via giudiziale; cura la redazione degli atti rivolti agli organi giurisdizionali per i quali la BCC non deve necessariamente farsi rappresentare da un procuratore legalmente esercente, provvedendo a tutti gli ulteriori adempimenti; raccoglie pubblicazioni di leggi, dottrina e giurisprudenza, di cui comunica gli estratti, con i necessari chiarimenti, ai vari servizi interessati della BCC; cura la redazione, anche attraverso l'assistenza a professionisti esterni, dei contratti di cui è parte la BCC; esprime ai competenti organi aziendali pareri scritti sulle proposte di transazione e novazione avanzate dalla clientela.



Art. 6 - Inquadramento degli addetti C.E.D.

I C.E.D. vanno distinti in:

- A) Centri autonomi e completi, che supportano tutte le esigenze aziendali di analisi, programmazione ed elaborazione dei dati in completa autonomia (salvo il collegamento rete);
- B) Centri che, con apparecchiature complesse oltre che a supportare esigenze aziendali di elaborazione dei dati, realizzano significative variazioni dei programmi, in autonomia (salvo il collegamento in rete);
- C) Centri che, con apparecchiature complesse supportano esigenze aziendali di elaborazione dei dati, senza variazione dei programmi, in autonomia (salvo il collegamento in rete).

Ai responsabili dei Centri sub punto A) compete l'inquadramento di quadro direttivo, 2° livello retributivo.

Ai responsabili dei Centri di cui al punto B) compete l'inquadramento di quadro direttivo, 1° livello retributivo.

I responsabili dei Centri sub punto C) vanno inquadrati nella 3^a area professionale, 3° livello retributivo o, nelle BCC con più di sette dipendenti, 4° livello retributivo.

Si conviene che gli inquadramenti del personale addetto ai C.E.D. verranno verificati e definiti in sede di incontri periodici relativi ai fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane, in relazione alle particolari mansioni svolte ed ai profili professionali.

Art. 7 - Part-time

Le Aziende soggette a processi di riorganizzazione (ad esempio piani di riassetto, di risanamento, ristrutturazioni, fusioni, concentrazione, scorporo, etc.) potranno derogare la limite minimo di cui all'art. 1, allegato E, del vigente C.C.N.L. per la stipula di contratti di lavoro a tempo parziale riferiti a posizioni funzionali non immediatamente convertibili.

Art. 8 - Contratti a termine



Vista la normativa vigente, le assunzioni con contratto a tempo determinato sono consentite, oltre che nelle ipotesi stabilite dalla legislazione, dal C.C.N.L. e dagli accordi vigenti, anche nelle ulteriori ipotesi sottoindicate:

- per esigenze di integrazione dell'organico, in relazione ad assenze di personale impegnato in corsi di formazione professionale o distaccato presso altre Aziende ai fini di formazione;
- per sostituzione di lavoratori che usufruiscono di permessi per l'espletamento di cariche pubbliche;
- per obiettiva e temporanea intensificazione dell'attività lavorativa;
- per fasi operative urgenti e rilevanti, connesse con modificazioni organizzative, istituzioni e trasferimento di dipendenze, avviamento di nuove dipendenze e/o unità operative, cambiamenti di assetti meccanografici e informatici, non approntabili sulla base di normali programmi di lavoro;
- per agevolare il regolare svolgimento dei turni di ferie.

Presso ciascuna BCC la presenza di lavoratori assunti con contratto a termine ai sensi del presente accordo non può superare il 10% (dieci per cento) dell'organico in servizio, con il minimo di due e con arrotondamento ad uno delle eventuali frazioni.

Le Aziende daranno formale comunicazione alle OO. SS. stipulanti il presente accordo delle assunzioni di cui innanzi almeno 15 giorni prima di procedere alle stesse.

Art. 9 - Formazione

La Federazione regionale istituirà corsi di formazione per tutti i neo assunti, con contratto non a termine, da svolgersi durante il normale orario di lavoro.

I corsi si terranno, di norma, entro il primo anno dall'assunzione.

I corsi avranno durata non inferiore a cinque giorni lavorativi, con partecipazione limitata a venti/trenta dipendenti per corso; avranno cadenza annuale, con reiterazione fino ad esaurimento dei nuovi assunti; essi sono diretti ad agevolare i nuovi assunti nell'inserimento in azienda e verteranno sia su materie di carattere generale, ivi comprese le normative antimafia ed antiriciclaggio, sia su problemi di operatività pratica delle banche.



Durante lo svolgimento dei corsi è previsto l'intervento delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per due ore complessive, da gestire collegialmente tra le stesse Organizzazioni, sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e di lavoro.

L'autoformazione è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione di priorità da attribuire all'attività formativa d'aula; per il relativo espletamento, le Aziende doteranno il personale di idonea strumentazione.

La partecipazione alle attività di cui al presente articolo concorre a formare i "pacchetti formativi" di cui all'art. 63 del c.c.n.l., alla cui disciplina per ciò che attiene ad ogni ulteriore aspetto si rinvia.

Art. 10 - Rotazioni e avvicendamenti

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 117 del c.c.n.l., viene convenuto che ogni spostamento del dipendente da un servizio, ufficio, reparto, ad altro servizio, ufficio, reparto nell'ambito dello stesso comune che non sia temporaneo vada preventivamente comunicato all'interessato per iscritto.

Detti spostamenti vanno comunicati annualmente alle Organizzazioni sindacali.

Nelle BCC con oltre quindici addetti, il dipendente con tre anni di adibizione alla medesima mansione può chiedere di essere utilizzato in altre mansioni, con precedenza, in caso di più richieste, per coloro che non hanno goduto di precedenti rotazioni.

Il mancato accoglimento della richiesta di rotazione va motivato dalla BCC, per iscritto, entro sei mesi.

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

Nota a verbale

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



La Federazione regionale formula l'invito alle BCC con un numero di addetti inferiore a quindici affinché valutino l'opportunità di avvicindamenti del personale in mansioni equivalenti.

Art. 11 - Permessi retribuiti

I permessi retribuiti di cui all'art. 54 del c.c.n.l. vanno concessi nelle seguenti misure:

- cinque giorni lavorativi per decesso di familiari (figli, coniuge, genitori, fratelli);
- due giorni lavorativi per assistenza ad operazioni chirurgiche dei familiari conviventi, ovvero quattro giorni in caso di interventi chirurgici da effettuarsi fuori del territorio regionale;
- due giorni lavorativi per nascita di figli;
- tempo strettamente necessario per comprovate visite specialistiche cui il lavoratore stesso debba sottoporsi, con preavviso di almeno un giorno;
- il giorno successivo a quella del prelievo, per i donatori di sangue.

Per le situazioni indicate occorrerà presentare idonea documentazione.

Art. 12 - Uso di autovettura privata

Qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazione ai corsi e incorra in un incidente senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, 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 da parte sua dovrà:

- a) denunciare tempestivamente il sinistro all'Azienda;
- b) consegnare il preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e la fattura al termine degli stessi.

L'Azienda è tenuta a coprire anche i danni derivanti dal furto dell'autovettura, direttamente o tramite polizza assicurativa, nei casi in cui la sottrazione si verifichi in occasione dell'espletamento di attività per le quali ne è stato autorizzato l'uso, sempre che l'evento non sia già coperto da polizza assicurativa stipulata dal dipendente.

Art. 13 - Turni di ferie



Il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'Azienda è tenuta a fissare ed a comunicare per iscritto detti turni entro il successivo mese di marzo, salva, tuttavia, la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, ai sensi dell'articolo 52 del c.c.n.l.

Art. 14 - Ordinamento degli uffici e procedure di lavoro

Ai sensi dell'art. 37 del c.c.n.l., l'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro devono essere comunicati per iscritto ed illustrati, durante il normale orario di lavoro, al personale, una prima volta in fase di attuazione e, successivamente, in caso di variazione.

Art. 15 - Apertura sportelli al sabato

Le BCC possono effettuare aperture degli sportelli al sabato in occasione delle festività natalizie e pasquali, con l'esclusione di quel sabato che dovesse coincidere con il giorno di Natale, applicando la disciplina prevista dal c.c.n.l. per l'apertura nella stessa giornata degli sportelli in località turistiche.

Art. 16 - Contributo per figli disabili

Il contributo annuo di cui all'art. 88 del c.c.n.l. viene integrato, in caso di figli gravemente handicappati secondo la previsione del terzo comma dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nella misura di euro 800 (ottocento) per ogni figlio in tale condizione.

Art. 17 - Premio di fedeltà

Al raggiungimento del venticinquesimo anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale interessato un premio di fedeltà (anzianità).

Per la misura del premio da corrispondere ai quadri direttivi di 3° e 4° livello, si applica la disciplina dell'art. 102 del c.c.n.l.



Per il personale diversamente inquadrato, il premio ammonta ad una mensilità di retribuzione calcolata, con riferimento al mese di maturazione, sulla base delle seguenti voci: stipendio; scatti di anzianità; assegno ex ristrutturazione tabellare; assegno ex differenza valore scatto; assegno differenza tabellare, e comunque nel rispetto del criterio di cui all'art. 45, comma 6, del c.c.n.l. (nuova struttura della retribuzione a "costo zero"), nonché dell'accordo regionale del 19 dicembre 2001.

La liquidazione del premio va effettuata nel mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Il premio di fedeltà (anzianità) assorbe eventuali provvidenze già corrisposte dalle Aziende allo stesso titolo.

Art. 18 – Indennità di rischio

Al personale chiamato a svolgere le mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio di cui all'art. 49 del c.c.n.l. viene corrisposta secondo i seguenti parametri:

- fino a cinque giorni di adibizione nel mese: un terzo dell'indennità mensile;
- da sei a otto giorni di adibizione nel mese: due terzi dell'indennità mensile;
- oltre otto giorni di adibizione nel mese: l'intera indennità mensile.

Art. 19 – Ulteriori provvidenze per i lavoratori

Viene confermato il contenuto della lettera circolare della Federazione regionale del 4 aprile 1999, prot. n. 765, e dell'allegato regolamento-tipo in tema di finanziamenti per l'acquisto, la costruzione e la ristrutturazione di alloggi destinati ad abitazione.

Art. 20 - Informazioni alle OO.SS.

Nel quadro delle previsioni di cui all'art. 16 del c.c.n.l., le singole BCC, anche tramite la Federazione locale, invieranno alle OO. SS. firmatarie del presente contratto le previste informazioni annuali entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Le suddette informazioni saranno integrate con gli elenchi dei rapporti cessati, dei trasferimenti e dei distacchi temporanei nell'ambito delle Aziende del Credito Cooperativo regionale.



Art. 21 - Incontri periodici

Gli incontri periodici, in base all'art. 17 c.c.n.l., saranno tenuti annualmente, entro il mese di maggio, con le OO. SS. firmatarie del presente contratto, sulle seguenti materie:

- appalti di servizio;
- organici del personale;
- lavoro straordinario;
- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- contratti di formazione lavoro
- assunzioni del personale;
- corsi di formazione;
- rotazione del personale;
- misure di sicurezza ed igiene del lavoro;
- innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni;
- controlli a distanza e tutela della riservatezza dei dati personali.

Al termine di ogni incontro verrà redatto apposito verbale (sottoscritto da entrambe le parti) con le indicazioni di tutti i provvedimenti che le BCC si impegnano ad adottare.

Nota a verbale

Sulle materie oggetto di incontro periodico (appalti, misure di sicurezza, innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni) l'Azienda, prima di passare a fasi operative, si impegna a informare le rappresentanze aziendali o in mancanza le Organizzazioni Sindacali territoriali, stipulanti il presente contratto.

Art. 22 - Condizioni più favorevoli

In caso di conflitto tra una norma del presente contratto ed una norma del c.c.n.l. di categoria, si applicano le condizioni più favorevoli al lavoratore.

Restano impregiudicate le condizioni individuali più favorevoli, salvo che nelle ipotesi in cui sia espressamente indicata soluzione diversa.

Art. 23 - Decorrenza e durata



Il presente contratto, salvo quanto diversamente disposto nei singoli articoli, decorre dalla data di stipulazione e si applica ai quadri direttivi, agli impiegati (2[^] e 3[^] area professionale) e agli ausiliari (1[^] area professionale), in servizio alla stessa data o assunti successivamente.

Il presente contratto scade il 31 dicembre 2003.

