

## **CONTRATTO REGIONALE DI SECONDO LIVELLO PER LE BCC ADERENTI ALLA FEDERAZIONE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DELL'EMILIA ROMAGNA.**

Il giorno 20 giugno 2002 in Bologna, presso la sede della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna, sita in Bologna via Calzoni 1/3, si sono riunite le seguenti parti:

la Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna, rappresentata dai Sigg.ri: Pierino Buda, Francesco Antonelli, Pietro Bagattoni, Franco Nannetti, Francesco Scardovi, Romeo Dell'Amore, assistiti dal Direttore Generale della Federazione Bcc dell'Emilia Romagna Daniele Quadrelli e dal funzionario Franco Fantini

e

La Federazione Autonoma Bancari Italiani Reg.le (FABI) rappresentata dai Sigg.ri Lucio Girgenti, Maria Grazia Turrini.

La Federazione Italiana Bancari ed Assicurativi Reg.le (FIBA-CISL), rappresentata dai Sigg.ri Marco Amadori, Stefano Bruschi, Giovanni Sentimenti.

La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito Reg.le (FISAC-CGIL), rappresentata dai Sigg.ri Gian Franco Moscatelli, Ivo Viaggi, Giuliana Orsoni.

La UIL Credito e Assicurazioni (UIL.C.A.), rappresentata dai Sigg.ri Saverio Capasso, Bruno Contoli.

Visto quanto disposto dall'art.8 del vigente CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane (7 dicembre 2000), le Parti convengono sull'opportunità di sottoscrivere un nuovo Contratto Regionale che sostituisce integralmente il Contratto Integrativo Regionale per i quadri, gli impiegati e gli ausiliari delle Bcc/Cra dell'Emilia Romagna stipulato tra le stesse Parti, il 7 aprile 1998.

Il nuovo Contratto Integrativo Regionale (di seguito per brevità, indicato come CIR), costituirà il Secondo Livello di Contrattazione e regolerà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche le materie e le voci nelle quali detta contrattazione integrativa si debba articolare.

### **ART. 1 – PREMIO DI RISULTATO**

In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002) e avuto riferimento a quanto previsto dal CCNL 7.12.2000 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo, viene istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (nel prosieguo PDR).

La misura del PDR verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo allegato al presente contratto (di cui ne fa parte integrante) e verrà erogato con le modalità e nei casi ivi definiti.



L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'accordo 30.11.2001, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

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

Il PDR va corrisposto, oltre ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di misurazione, anche a tutti coloro che, pur prestando attività lavorativa nell'anno di misurazione, non siano in servizio nel mese di erogazione, in quanto precedentemente cessati.

In tal caso il PDR va erogato sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.

Il PDR verrà erogato, in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni, anche a tutti coloro che, nell'anno di misurazione, abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto a tempo determinato e/o con contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

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

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

Per i lavoratori delle BCC/CRA sottoposte a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex BCC/CRA partecipanti alla fusione.

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

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

## **ART.2 – PREMIO DI FEDELTA'**

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



Il calcolo del suddetto premio consiste:

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

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

### **ART.3 – PERMESSI**

#### **A) Per famigliari portatori di handicap**

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

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

Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione all'handicap e documentate.

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

#### **B) Congedi parentali**

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

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

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

#### **C) Visite specialistiche**



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

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

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

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

#### **D) Gravi motivi personali**

Le Aziende accorderanno permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

#### **ART.4 – BANCA DELLE ORE**

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

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

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

Le prime 27 ore di prestazioni aggiuntive danno diritto ad un recupero obbligatorio che deve essere effettuato non oltre 10 mesi dall'effettivo espletamento della prestazione aggiuntiva, pena la sua decadenza.

Si conviene che, esclusivamente per i contratti di durata inferiore all'anno sia possibile, al termine del rapporto monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente.

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

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

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

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

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

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



## ART.5 – FIGURE PROFESSIONALI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

A tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art.64 CCNL).

### PROFILI PROFESSIONALI

#### a) 3^ AREA PROFESSIONALE

Premesso che la declaratoria generale dell'art.109 CCNL prevede quanto segue:

nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione dei problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori; e che la stessa normativa demanda alla contrattazione collettiva di 2° livello l'individuazione di profili professionali esemplificativi relativamente al 2° e 3° livello retributivo si concorda quanto segue:

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

#### 2° livello retributivo:

- **Operatore di sportello/Cassiere coordinatore** – lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrospello, di gestire i flussi di denaro con gli altri cassieri della propria unità organizzativa e con il caveau, fornendo al cliente adeguata assistenza ed una prima consulenza sui prodotti della banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, per almeno quattro valutazioni annuali successive, di possedere anche attitudini al coordinamento di altri addetti, rispondendo della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;
- **Addetto Titoli/Investimenti** – lavoratore in grado di curare la relazione con la clientela, fornendo consulenza ed assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dai clienti ed i ritorni economici della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, per almeno due valutazioni annuali successive, di possedere anche attitudini al coordinamento di altri addetti, rispondendo della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;
- **Addetto Fidi** – lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere, a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica di affidamento – raccolta di documentazione, verifica della situazione della clientela e la stesura del commento relativo; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui



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

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

### **3° livello retributivo:**

In questo livello retributivo rientrano:

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

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

- **Addetto titoli di proprietà (tesoreria)** - lavoratore in grado di gestire la liquidità dell'azienda, i titoli di proprietà, l'emissione delle obbligazioni della banca.
- **Addetto allo sviluppo e consulenza** – gestore di gruppi di clientela, provvedendo anche allo sviluppo commerciale di clientela acquisita e/o potenziale.

### **Disposizione transitoria**

Le Parti attiveranno su richiesta delle OO.SS. uno specifico confronto, a livello regionale, in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali previsti dal CCNL e dal presente CIR.

## **b) VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE**

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

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

Qualora ciò non risultasse possibile l'Azienda informerà le RSA o, in mancanza, i lavoratori prima di procedere ad assunzioni.

## **c) SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA**



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

#### **d) ROTAZIONI**

Ad integrazione di quanto recitato dall'art.117 del CCNL, si stabilisce che nelle Bcc con organico superiore ai 35 lavoratori, coloro che svolgono le stesse mansioni da oltre tre anni, possono chiedere, per iscritto di essere assegnati ad altre mansioni equivalenti.

Tale richiesta verrà, compatibilmente con le esigenze di servizio, accolta entro sei mesi.

In mancanza di accoglimento della richiesta, le RSA o in assenza le OO.SS. locali, si attiveranno con le Bcc attraverso uno specifico confronto.

Tale procedura di verifica può essere effettuata anche a livello regionale.

#### **e) SOSTITUZIONI**

Entro l'ambito della categoria dei quadri direttivi (di 1°, 2°, 3° e 4° livello) si prevede la piena fungibilità con relativo interscambio dei compiti in azienda.

Si concorda quindi che non debba essere calcolata alcuna indennità a fronte di sostituzioni nell'ambito della categoria dei quadri direttivi (esclusa la corresponsione dell'indennità di preposto limitata ai giorni di adibizione a tale mansione da parte del sostituto).

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

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

- l'importo da corrispondere al sostituto deve essere il risultato della differenza tra stipendio e assegno ex premio di rendimento a 0 scatti relativi ai rispettivi inquadramenti presi in considerazione. Nel caso tale importo risulti essere inferiore rispetto a quello che sarebbe stato con l'utilizzo delle tabelle retributive in essere a dicembre 2000, si deve garantire al lavoratore come soglia minima fissa tale importo, come evidenziato nella tabella seguente che è parte integrante del presente accordo.

#### **Differenze giornaliere riferite a dicembre 2000**

<b>Sostituto</b>	<b>Sostituto</b>	<b>Euro</b>
3a area – 1° livello	3a area – 2° livello	3,75
	3a area – 3° livello	7,49
	3a area – 4° livello	12,87
	Quadro Dir. – 1° livello	18,27
	Quadro Dir. – 2° livello	23,65
3a area – 2° livello	3a area – 3° livello	3,75
	3a area – 4° livello	9,13
	Quadro Dir. – 1° livello	14,52
	Quadro Dir. – 2° livello	19,90



	Quadro Dir. – 3° livello	66,84
3a area – 3° livello	3a area – 4° livello	5,38
	Quadro Dir. – 1° livello	10,78
	Quadro Dir. – 2° livello	16,16
	Quadro Dir. – 3° livello	63,10
	Quadro Dir. – 4° livello	79,75
3a area – 4° livello	Quadro Dir. – 1° livello	5,40
	Quadro Dir. – 2° livello	10,77
	Quadro Dir. – 3° livello	57,71
	Quadro Dir. – 4° livello (ex F2)	74,37
	Quadro Dir. – 4° livello (ex F1)	91,02

- nel caso in cui il sostituto debba percepire la retribuzione di uno dei primi due livelli dei quadri direttivi per il calcolo dei giorni di sostituzione, l'assegno ex premio di rendimento va considerato scorporando la quota mensile forfettaria del compenso per lavoro straordinario fissata rispettivamente negli importi annuali di euro 1139,41 per il 1° livello e di euro 1192,41 per il 2° livello (e successivamente nelle misure incrementate secondo gli indici previsti dall'accordo nazionale 29.04.2002). Le eventuali prestazioni aggiuntive all'orario giornaliero di lavoro devono entrare conseguentemente in banca delle ore con lo stesso meccanismo di recupero o pagamento previsto dal CCNL 7.12.2000.

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

#### f) VICE RESPONSABILI DI SUCCURSALI

Per le succursali più complesse, ove al preposto, sia per il numero di addetti che per il significativo grado di autonomia e responsabilità funzionale, debba essere riconosciuto, quale inquadramento minimo il quadro direttivo dal 1° fino al 4° livello retributivo è da promuovere la istituzione del ruolo di vice responsabile non solo quale sostituto del preposto durante le sue assenze, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Al vice responsabile di succursale compete un assegno mensile di indennità di funzione nella misura di seguito indicata secondo il numero degli addetti alla succursale.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

Succursale con n° addetti compreso il preposto	Assegno di funzione vice responsabile di succursale
5/6	Euro 50,00
7	Euro 75,00
8/9	Euro 100,00
da 10	Euro 130,00

Il presente assegno non verrà corrisposto per i periodi di sostituzione del preposto superiori al giorno in quanto, in tali casi, verrà liquidata la prevista indennità di sostituzione.

Per le succursali meno complesse le aziende dovranno individuare i vice responsabili ai quali andrà erogata la relativa indennità di sostituzione in caso di assenza del preposto.

#### g) RESPONSABILI CED





I CED vanno distinti saluti in:

- 1) Centro autonomi e completi, che supportano tutte le esigenze aziendali di analisi, programmazione ed elaborazione dei dati, in completa autonomia.
- 2) Centro minori, che con apparecchiature complesse supportano oltre alle esigenze aziendali di elaborazione dati, in autonomia salvo il necessario collegamento rete, anche esigenze di variazione significative dei programmi.
- 3) Altri centri, che con apparecchiature complesse, supportano esigenze aziendali di elaborazione dei dati, in autonomia, salvo il necessario collegamento rete.

Ai responsabili dei centri di cui al punto 2 compete l'inquadramento minimo di:

- ◆ Quadro Direttivo di 1° livello se il centro ha un organico di 4 addetti;
- ◆ 3^ Area Professionale 4° livello retributivo se il centro ha un organico di 3 addetti;
- ◆ 3^ Area Professionale 3° livello retributivo se il centro ha un organico fino a 2 addetti;

Ai responsabili dei centri di cui al punto 3 compete l'inquadramento minimo di 3^ Area Professionale 2° livello retributivo e dopo tre anni di svolgimento delle mansioni 3^ Area Professionale 3° livello retributivo.

All'interno dei demandi dell'art.29 del CCNL, verranno esaminati gli inquadramenti del personale dei CED; le parti convengono che tale esame venga effettuato anche tenendo presente l'attuale indirizzo prevalente delle Bcc di orientarsi verso l'outsourcing utilizzando centri consortili.

I lavoratori trasferiti da e per l'Ufficio CED effettueranno corsi di qualificazione pari almeno a giorni cinque entro un anno.

Le Bcc si impegnano a far effettuare agli addetti CED, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o modifiche dei sistemi – programmi operativi, almeno tre giorni di formazione.

## **ART.6 – MISURE DI SICUREZZA**

### **a) SICUREZZA DEL LAVORO**

(escluse le competenze del D.Lgs 624/94 e successive modificazioni)

#### **Misura antirapina**

Le Bcc sono impegnate a consultare il RLS, le RSA, ove costituite, o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza 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.

#### **Atti criminosi**

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, 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.



In caso di assenza dal servizio conseguente ad atto criminoso o ad infortunio sul lavoro le Bcc conserveranno il posto di lavoro e l'intero trattamento economico anche oltre i limiti dell'art.55 del CCNL vigente e fino ad un massimo di 30 mesi.

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.

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

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

#### **b) CONDIZIONI IGIENICO SANITARIA**

(escluse le competenze della 626 e successive modificazioni)

Le Bcc si impegnano ad incontrarsi con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, 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 R.L.S., le RSA, ovvero in mancanza il personale, sul progetto e relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati.

#### **Fumo**

Le aziende si impegnano a risolvere i problemi derivanti dal fumo passivo negli ambienti di lavoro ove questi venissero segnalati. La materia risulterà tema di incontro su richiesta delle RSA, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ovvero in mancanza con il personale.

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.

#### **VDT**

Gli addetti ai video terminali, il personale dei CED ed il personale che lavora in locali sotterranei continuativamente, effettueranno su loro richiesta annualmente appropriate visite specialistiche (vista, udito, ecc.) con onere a carico dell'azienda e durante l'orario di lavoro, c/o strutture sanitarie adeguatamente attrezzate.

#### **Periodo di comporta**

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

#### **ART.7 – INDENNITA' DI RISCHIO**

A coloro che sono chiamati a ricoprire le mansioni di cassiere, sarà corrisposto l'intera indennità di rischio a norma dell'art.49 CCNL vigente.

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



- fino a 5 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 1/3 dell'indennità mensile;
- da 6 a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 2/3 dell'indennità mensile;
- oltre a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 3/3 dell'indennità mensile;

## **ART.8 – TURNI DI FERIE**

Con riferimento al vigente CCNL, tutto il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'Azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo.

## **ART.9 – USO DI AUTOVETTURA PRIVATA**

Con riferimento al vigente CCNL si conviene che, qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazioni a corsi ed 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 lavoratore dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi. L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto dell'autovettura direttamente o tramite polizza assicurativa che verrà fornita in copia ai lavoratori.

## **ART.10 – TICKET PASTO**

A far data dal 1° luglio 2002 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa per i lavoratori delle Bcc viene stabilito nella misura di euro 5,28 (lire 10.224).

Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il lavoratore presente in azienda nell'intera giornata (compreso i turnisti che effettuano la pausa), mentre non deve essere erogato per le giornate in cui il lavoratore sia assente per corsi di formazione o in trasferta (vedi art.12 – Formazione).

Per i lavoratori che effettuano orario di lavoro a tempo parziale verticale è stabilita l'erogazione in dette giornate del ticket.

Per i lavoratori che effettuano orario di lavoro a tempo parziale orizzontale, non si erogherà il ticket pasto.

Detto ticket va erogato mensilmente dalla Bcc, sarà intestato al lavoratore e sullo stesso ticket i lavoratori annoteranno la data di effettiva utilizzazione ed apporranno la propria firma.

## **ART.11 – RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

### **a) INFORMAZIONI GENERALI**

La Federazione Regionale provvederà a comunicare annualmente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo:

entro il mese di gennaio per ogni Bcc le ore di formazione (aziendali e regionali) effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;



entro febbraio con suddivisione per azienda e tra personale maschile e femminile, gli elenchi riepilogativi dei nuovi lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i rapporti di lavoro cessati, i contratti di formazione e lavoro;

entro marzo, gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per aree professionali e livelli, con indicazione del numero dei lavoratori cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali) e distinti tra vecchi e nuovi assunti alla data del 31.12.2000.

Annualmente la Federazione Regionale provvederà a comunicare:

- a richiesta delle OO.SS, copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei lavoratori ai sensi degli articoli 43 e 71 del CCNL 7.12.2000;
- l'andamento delle assunzioni o trasformazioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare;
- il numero dei lavoratori presenti in azienda in base alle previsioni della legge n.68/99 o delle precedenti normative, la quota di riserva spettante ed eventuali convenzioni in essere con la Provincia.

Con cadenza trimestrale i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto e il numero dei lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore.

Con cadenza trimestrale i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta, agli impieghi, al numero di operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttive.

A richiesta delle OO.SS. la Federazione si impegna a consegnare per la singola Bcc l'organigramma completo di nominativi, di inquadramenti con l'indicazione dei responsabili.

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 locali in merito ai nominativi, alla tipologia di contratto, alla durata, alla mansione svolta ed alla qualifica attribuita.

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

## **b) INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E/O ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI**

In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le Bcc volessero introdurre, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive, verranno preventivamente fornite alle RSA o in loro mancanza alle Organizzazioni Sindacali locali adeguate informazioni.

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

## **c) LIVELLI OCCUPAZIONALI**

Eventuali problemi di esuberanza di personale presso le Bcc, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, verranno esaminati in sede sindacale regionale, per verifica e ricerca di soluzioni idonee.



#### **d) SOCIETA' DI SERVIZI**

In caso di costituzione di società di servizi da parte di una o più Bcc e/o da parte della Federazione Regionale, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare i problemi organizzativi, professionali e normativi.

#### **e) FUSIONI ED INCORPORAZIONI**

In caso di fusioni od incorporazioni relative a Bcc della regione, la Federazione Regionale si impegna, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, a verificare con le Organizzazioni Sindacali regionali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il personale (organici, mobilità, tutela professionale), al fine di ricercare soluzioni idonee.

#### **f) SITUAZIONE E PROSPETTIVE AZIENDALI**

Successivamente all'approvazione del piano strategico le Bcc ne illustreranno il contenuto alle RSA o alle Organizzazioni Sindacali locali, e successivamente al personale durante l'orario di lavoro.

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

In caso contrario le Organizzazioni Sindacali regionali potranno chiedere un incontro a livello regionale.

Su richiesta delle RSA o delle Organizzazioni Sindacali regionali le Bcc si renderanno disponibili ad un incontro inerente l'andamento aziendale ed i fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione all'organizzazione del lavoro, ricercando di convergere verso soluzioni condivise.

In caso contrario le Organizzazioni Sindacali regionali potranno chiedere un incontro a livello regionale.

Esaurita tale procedura la Bcc adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

#### **g) 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 2 di detto articolo.

L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto e illustrati durante il normale orario di lavoro, da parte delle Bcc al personale, una prima volta alla attuazione e successivamente in caso di variazione.

#### **h) AZIONI POSITIVE**

Le aziende provvederanno ad attuare le disposizioni di cui alla L.125 del 10.04.1991.

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

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



## **ART.12 – FORMAZIONE**

Su richiesta delle OO.SS. Regionali si terrà un incontro, presso la Federazione Regionale, per effettuare valutazioni congiunte circa i dati forniti dalla stessa per ogni Bcc sulle ore di formazione aziendali e regionali effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente.

Le singole Bcc comunicheranno entro il mese di febbraio alle RSA o alle OO.SS. locali un'ipotesi di piano formativo annuale aziendale e successivamente a tutti i lavoratori interessati.

Il lavoratore ha facoltà di comunicare le proprie esigenze formative alla singola Bcc entro il 15 dicembre.

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

### **a) Corsi di addestramento**

Neo assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratti di formazione e lavoro: la Federazione regionale istituirà corsi di addestramento per i neo assunti da svolgersi nel normale orario di lavoro entro i primi nove mesi del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La durata del corso sarà di 10 giorni lavorativi da suddividere in due moduli da cinque giorni continuativi cadauno.

Tale corso è da intendersi obbligatorio.

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

Ai partecipanti provenienti da Bcc ubicate in comune diverso da quello nel quale viene effettuato il corso verrà riconosciuta un'indennità di trasferta corso pari ad euro 20,00 o il rimborso a piè di lista delle spese sostenute.

Per tali giornate non deve essere corrisposto il ticket pasto.

Durante lo svolgimento dei corsi sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Regionale di II° livello.

### **b) Corsi antiriciclaggio**

Sono previsti corsi obbligatori, da svolgersi durante l'orario di lavoro sulle normative antimafia ed antiriciclaggio per neoassunti da effettuare a livello regionale aziendale o interaziendale.

La durata di detti corsi è stabilita in giorni due.

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

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

### **c) Corsi per il personale adibito alla cassa**

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



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

#### **d) Corsi di autoformazione**

Le parti convengono che l'autoformazione è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione della priorità da attribuire all'attività formativa d'aula, anche per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali.

Nel caso in cui si utilizzasse tale strumento, le Bcc cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:

- ◆ dovrà essere effettuata in locali idonei e, comunque, non a contatto con il pubblico;
- ◆ non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
- ◆ se prolungata oltre il normale orario di lavoro, dovrà essere retribuita.

#### **ART.13 – PART-TIME**

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

a) l'Azienda con organico superiore ai 100 lavoratori è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 25 dell'organico in servizio a tempo indeterminato.

L'Azienda con organico inferiore ai 100 lavoratori è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 30 dell'organico in servizio a tempo indeterminato.

Presso ciascuna Azienda le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non possono essere superiori al 20% del personale in servizio a tempo pieno, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione.

Per le assunzioni dall'esterno con contratti di lavoro a tempo parziale, è esclusa ogni misura di contingentamento;

b) destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi, impiegati 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> area professionale, ausiliari) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente CIR;

c) presso ogni Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei lavoratori che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale.

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

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

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

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



◆ motivi personali

Le domande dovranno essere accolte entro i limiti previsti e secondo l'ordine della graduatoria. Nei casi di richieste motivate da eccezionalità od urgenza, l'Azienda potrà accogliere la domanda del lavoratore, purchè nei limiti della percentuale prevista al punto a) anche al di fuori dei mesi previsti e della graduatoria.

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

In caso di trasformazione del part-time a tempo indeterminato questo non viene più conteggiato tra i part-time in essere.

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

#### **ART.14 – AMBITO DI APPLICAZIONE E SCADENZA**

Il presente contratto regionale di 2° livello composto da 14 articoli e dalle tabelle allegate, si applica a tutto il personale (esclusi i dirigenti) delle Banche di Credito Cooperativo associate alla Federazione Emilia Romagna ed al personale della stessa, in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente, salvo quanto diversamente disposto in ogni articolo.

Il presente contratto ha scadenza il 31.12.2003.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

La Federazione delle Banche di Credito  
Cooperativo dell'Emilia Romagna

FABI





FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## **DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA**

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

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



figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni	punti 5
figli da 10 anni e 1 giorni a 14 anni	punti 2

Per il personale con più figli la determinazione del punteggio avverrà come segue:  
attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età, in misura intera;  
attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a 1/2 per il secondo figlio, ad 1/3 per il terzo figlio, ad 1/4 per il quarto e così via.

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

A parità di punteggio prevarrà:

chi ha il figlio di età inferiore.

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

- ◆ 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) punti 3
- ◆ motivi personali punti 1

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

