

## **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 e successivo rinnovo del 27/09/2005 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo nonché dell'accordo sulla disciplina del Premio di Risultato del 23/11/2006, viene istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (PDR).

La misura del PDR verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo allegato al presente contratto (di cui 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 parametrata prevista dall'accordo 23/11/2006 tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Gli importi del PDR da erogare sono quelli relativi agli anni 2007/2008, con riferimento rispettivamente ai bilanci d'esercizio degli anni 2006, 2007.

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

Il PDR va erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni, a tutti coloro che nell'anno di misurazione abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento, contratto di fornitura di lavoro temporaneo, ecc...).

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'esercizio di riferimento, 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 a 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 riferimento, anche a tutti coloro che, pur prestando attività lavorativa nell'anno stesso, non siano in servizio nel mese di erogazione, in quanto precedentemente cessati.

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.



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

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, il PDR essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, sarà assoggettato a contributi previdenziali, sia rispetto all'Azienda che al lavoratore, secondo i criteri stabiliti dal citato articolo 2.

Il PDR relativo all'anno 2007 con riferimento al bilancio d'esercizio 2006 sarà erogato sul cedolino paga della 13° mensilità 2007.

La Federazione comunica alle OO.SS Regionali per ogni singola Bcc gli importi effettivamente erogati per ogni singolo inquadramento.

## **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 6,70% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- ◆ per i quadri direttivi di 1° e 2° livello nel 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 5,95% 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 - 6,15% 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 diversamente abili**

Ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo un familiare (figlio o equiparato, coniuge o genitore) diversamente abile e che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104 art.33 c.3 abbiano

orari aggiuntivi fino ad un massimo di 50 ore annue, di cui le prime 25 retribuite e le ulteriori 25 non retribuite.

Il lavoratore potrà usufruire, in aggiunta ai suddetti permessi, di ulteriori permessi retribuiti frazionabili per un massimo di 10 ore all'anno, per accompagnare il familiare portatore di handicap grave a prestazioni mediche.

I permessi di cui sopra si intendono per ogni familiare diversamente abile.

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 27.09.2005 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.

Verrà inoltre riconosciuto un giorno di permesso retribuito all'anno per decesso di "affini" entro il 1° grado (suocero/a).

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 per la conseguente necessità di assistenza.

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 47 c.2 D.lgs. 151/2001, il genitore, per le malattie del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ha diritto, dietro presentazione di relativa certificazione medica, di astenersi dal lavoro nel limite di ulteriori cinque giorni di permesso non retribuito.

Nel caso un genitore non richieda la flessibilità oraria per l'inserimento del proprio figlio/a ad asili nido, scuole materne o pre-materne, l'Azienda dovrà concedergli 20 ore di permessi non retribuiti.

### **C) Visite specialistiche**

Sono da considerare retribuiti i permessi richiesti per visite specialistiche, esami di laboratorio e clinici specialistici, cui il lavoratore debba sottoporsi e che non siano effettuabili fuori dall'orario di lavoro.

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.

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**



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

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

**E) Volontariato.**

Ai lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritte ai registri istituiti dalle regioni ai sensi della legge 11 agosto 1991 n. 266, spettano, in caso di partecipazioni a corsi di formazione, aggiornamento e/o a riunioni relative all'attività espletata dall'organizzazione, fino ad un massimo annuo di 5 gg. di permesso non retribuito, da richiedersi con preavviso di almeno 15 gg. di calendario.

**ART. 3 BIS – TUTELA DELLA MATERNITA'**

Nel caso di anticipo della maternità obbligatoria ai sensi dell'art.17 c.2 D.lgs. 151/2001, la lavoratrice avrà diritto a percepire l'integrazione dello stipendio e della tredicesima mensilità, come previsto per il congedo di maternità obbligatoria. Per il periodo di maternità anticipata non vi sarà la maturazione del Premio di Risultato annuale.

**ART. 3 TER – POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE**

Apprendistato:

L'Azienda si impegna a comunicare,almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto, l'eventuale conferma a tempo indeterminato del lavoratore con decorrenza dalla data di scadenza originariamente stabilita.

Contratto d' inserimento:

L'Azienda si impegna a comunicare,almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto, l'eventuale conferma a tempo indeterminato del lavoratore con decorrenza dalla data di scadenza originariamente stabilita.

Le parti si impegnano ad attivare uno specifico confronto tra dodici mesi in merito al tema della previdenza complementare per i contratti di apprendistato e di inserimento qualora la materia non trovi idonea soluzione in sede nazionale.

Tirocinio formativo e di orientamento:

Non costituendo rapporto di lavoro, come previsto dalla L. 196/97 e dal D.M. 142/1998, i tirocinanti e/o stagisti effettueranno un'attività pratica in coerenza con il progetto formativo senza alcuna assunzione diretta di responsabilità in relazione alle attività svolte. Copia della convenzione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali così come previsto dall'art. 5 del D.M. 142/1998.

La formazione svolta avrà valore di credito formativo e sarà certificata dall'Azienda in modo che lo studente o il lavoratore la possa riportare nel suo curriculum, come previsto dall'art. 6 del D.M. 142/1998.

Le Bcc si impegnano a valutare con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato e/o periodi di tirocinio formativo e di orientamento.

#### **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.

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. 4 BIS - LAVORO AL SABATO / RECUPERO**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 98 e art. 122 del CCNL, ai lavoratori che siano addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ittici, con orario di lavoro comprendente anche il sabato, si conviene, fermo restando il limite massimo individuale di 20 volte all'anno, di avere diritto all'effettuazione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda.

A fronte di ciò non saranno riconosciuti il permesso aggiuntivo di 40 minuti né il compenso giornaliero aggiuntivo di euro 18,08 previsto dal CCNL (ex art.98).

Resta peraltro inteso che la prestazione in giornata di sabato non dà diritto ad alcun compenso,

essendo questo assorbito nel riposo compensativo successivamente fruito.

#### **ART. 4 TER - LAVORO ALLA DOMENICA / RECUPERO**

Premesso

che per le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali situate in zone in cui l'attività bancaria tragga sviluppo dall'affluenza in domenica della popolazione rurale o dall'abitudine di questa di fare acquisti in detto giorno in quanto giorno di mercato, è stata autorizzata dagli organi competenti l'apertura dello sportello limitatamente al solo orario antimeridiano;

che gli addetti interessati a tale servizio secondo turni di lavoro prefissati , nel limite massimo di 15 volte all'anno, hanno in deroga alla possibilità di recupero frazionato previsto dall'art. 7, 1° comma, Legge 22 febbraio 1934 n. 370, iniziato il riposo nel pomeriggio della domenica e goduto di un'ulteriore pausa di 24 ore consecutive in altro giorno della settimana successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda, senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo;

che in data 20 giugno 2002 veniva siglato un accordo sindacale regionale contenente la previsione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti a fronte del lavoro effettuato il sabato mattina in quanto addetti in una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ittici, senza diritto ad alcun compenso essendo questo assorbito nel riposo compensativo;

si conviene quanto segue:

a decorrere dal 1° gennaio 2007 il personale che a turno lavora nella giornata della domenica presso lo sportello di una Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ubicata in piazza ove si svolga in detta giornata il mercato, ovvero presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, ha diritto: a) ad iniziare il riposo nel pomeriggio della domenica; b) a godere di un'ulteriore giorno di riposo, ai fini della piena reintegrazione delle proprie energie fisiche e psichiche, da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione da concordarsi con l'Azienda; c) al pagamento di un'indennità di turno giornaliero festivo pari ad euro 40,00 per i lavoratori inquadrati nelle tre aree professionali e ad euro 60,00 per i lavoratori inquadrati nella categoria dei quadri direttivi.

#### **ART. 4 QUATER – PRESTAZIONE AGGIUNTIVA QUADRI DIRETTIVI**

Le Parti, in considerazione del nuovo contenuto dell'art. 98 CCNL rivolto indifferentemente a tutta la categoria dei quadri direttivi, condividono la necessità che le Aziende pongano in essere tutte le possibili misure organizzative al fine di permettere, a ciascun quadro direttivo, indipendentemente dal ruolo ricoperto, di usufruire della flessibilità temporale d'orario in un criterio di autogestione individuale della prestazione lavorativa temperata sempre alle quotidiane esigenze operative.

Nel caso in cui le condizioni organizzative ed operative non abbiano consentito la suddetta flessibilità temporale ed autogestione individuale della prestazione lavorativa, è consentito al quadro direttivo, nell'ambito del rapporto fiduciario e in una visione più ampia del concetto di autogestione, di recuperare il significativo impegno temporale eccedente l'orario normale applicabile al restante personale dell'unità di appartenenza, anche per singole giornate intere non collegabili al periodo di ferie e concordate preventivamente con l'Azienda.

L'Azienda valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a cadenza annuale a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo e non recuperato durante l'anno con i criteri dell'autogestione e a fronte di una valutazione positiva e al raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati.

In relazione all'individuazione dell'apposita erogazione prevista dal quinto comma dell'articolo 98 del CCNL relativa alla partecipazione a riunioni di qualunque natura con inizio e termine fuori dall'orario di lavoro, si stabilisce che debba corrispondersi un importo pari ad euro 110,00 per ogni riunione fino alla concorrenza di un tetto massimo pari ad euro 2.788,87.

La predetta erogazione va corrisposta a cadenza trimestrale.

#### **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:**

lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retroportello, fornendo al cliente adeguata assistenza ed una prima consulenza sui prodotti della banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di primo livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, per almeno quattro valutazioni positive annuali successive, di possedere i requisiti richiesti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

##### **Cassiere coordinatore:**

Lavoratore che stabilmente coordina in succursali con almeno tre casse, operanti in via continuativa l'attività di altri operatori di sportello, gestendo i flussi di denaro e la custodia di valori della succursale stessa, rispondendo del buon funzionamento del comparto casse, anche dal punto di vista di efficienza operativa. Al suddetto lavoratore va riconosciuta una indennità di

funzione mensile nella misura di euro 110,00. Tale indennità è dovuta per dodici mensilità. Venendo meno l'incarico di cassiere coordinatore cessa il diritto all'indennità anzidetta. In caso di sua assenza al sostituto compete la quota giornaliera dell'indennità di funzione.

**Addetto Fidi (back office):**

lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere, in via continuativa, 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 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 positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, 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, in via continuativa, l'attività di back office titoli in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti 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 della Banca) :**

lavoratore che esegue le direttive del responsabile della Tesoreria in merito alla gestione della liquidità, dei titoli di proprietà della Banca in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

**Addetto agli investimenti della clientela:**

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, la relazione con la clientela, fornendo consulenza ai sensi della normativa in vigore; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali



microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art.109 del CCNL.

**Addetto alla Consulenza Fidi**

Lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere in via continuativa, a fornire la consulenza ed assistenza alla Clientela in termini di impieghi bancari; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Addetto alla gestione del rischio:**

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, il monitoraggio costante dei rischi complessivi della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Addetto al controllo di gestione:**

lavoratore che, in via continuativa, esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: raccoglie ed organizza i dati e le informazioni per le elaborazioni statistiche e bilanci di previsione, realizza le attività proprie del controllo di gestione; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Addetto alla organizzazione:**

lavoratore che in via continuativa esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: predisporre i processi di lavoro coordinandosi con le altre funzioni nel rispetto della strategia aziendale, ne cura e/o verifica la pubblicizzazione; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**Addetto al marketing operativo e strategico:**

lavoratore che in via continuativa esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: redige e cura i piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza, esegue un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e cerca soluzioni per eventuali criticità insorte; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

**4° livello retributivo:**

**Addetto allo sviluppo commerciale:**

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa e prevalente, lo sviluppo commerciale di Clientela acquisita e/o potenziale; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

\*\*\*\*\*

Le parti concordano che il periodo di valutazione annuale decorra dal 01.01.2008.

Nelle aziende in cui non sia presente il sistema di valutazione del lavoratore ai sensi del CCNL 27.09.2005 e dell'Accordo Regionale del 24.03.2005, agli effetti del presente articolo si considera positiva la valutazione.

In tali aziende qualora si esprima una valutazione negativa questa dovrà essere dichiarata in forma scritta.

In caso di cambiamento di percorso lavorativo le valutazioni sino allora acquisite sono considerate al 50% valide all'acquisizione del nuovo profilo professionale.

Ai lavoratori inseriti nelle figure professionali di "addetti agli investimenti alla clientela e addetti alla consulenza fidi", che abbiano svolto per almeno due anni le suddette funzioni con l'inquadramento corrispondente alla 3<sup>a</sup> area professionale 2° livello retributivo, verrà riconosciuto l'inquadramento alla 3<sup>a</sup> area professionale 3° livello retributivo, entro il 31.12.2008.

**a1) QUADRI DIRETTIVI**

In coerenza con le previsioni dell'art. 64 e dell'art. 104 del CCNL 27/09/2005 è opportuno identificare e valorizzare le seguenti figure professionali nelle aziende con organico superiore a 80 lavoratori:

1° livello retributivo:

- **Responsabile della Funzione di conformità (compliance):** è responsabile del controllo e della verifica che le procedure interne siano coerenti con la necessità di prevenire la violazione di leggi, regolamenti, codici.
- **Responsabile Controllo di gestione:** è responsabile della raccolta ed organizzazione dei dati e delle informazioni per le elaborazioni statistiche e dei bilanci di previsione, e delle attività proprie del controllo di gestione.
- **Responsabile Controllo del rischio/Risk Controller:** è responsabile del monitoraggio costante del rischio attraverso i dati a propria disposizione anche in funzione degli obiettivi della Banca, della verifica dello stato di esposizione del rischio aziendale in relazione alla normativa e al regolamento interno.
- **Responsabile revisione interna (internal auditing), Responsabile dell'organizzazione:** sono compresi in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi coloro che esplicano la loro attività

con autonomia di decisione e in via continuativa.

- **Responsabile amministrativo/contabile, Preposto alla segreteria fidi, Preposto alla tesoreria:** sono compresi in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi coloro che esplicano la loro attività con autonomia di decisione in via continuativa nell'ambito delle direttive ricevute.
- **Responsabile del Marketing operativo e strategico:** è responsabile della cura e redazione dei piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza, inoltre gestisce un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e propone soluzioni per eventuali criticità insorte.

Le parti concordano che il computo dell'organico complessivo dell'azienda debba essere riferito alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Sono computabili nell'organico aziendale:

i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, i contratti a termine di durata complessiva superiore ai 12 mesi e da conteggiarsi dal compimento del dodicesimo mese (escludendo i contratti a termine per ragione sostitutiva), i contratti di apprendistato, i contratti di inserimento di durata superiore ai 12 mesi e da conteggiarsi dal compimento del dodicesimo mese.

#### **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 27/09/2005 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 le OO.SS. locali, 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**

Per quanto riguarda le differenze retributive riguardanti le sostituzioni si fa riferimento all'art. 97 per i Quadri Direttivi e all'art. 111 per le Aree Professionali del CCNL del 27/09/2005 per tutte le unità produttive.

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

#### **f) VICE RESPONSABILI DI SUCCURSALI**

In tutte le succursali a tempo pieno deve essere previsto un organico minimo di almeno due lavoratori.

Non potranno esser cumulate le mansioni, con relativa indennità, di cassiere con quelle di preposto.

E' da promuovere, in tutte le succursali, l'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.

Tale indennità è dovuta per dodici mensilità.

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

<b>Succursali con n° addetti compreso il preposto</b>	<b>Assegno di funzione vice responsabile di succursale</b>
3/4	Euro 30,00
5/6	Euro 80,00
7	Euro 120,00
8/9	Euro 150,00

Il presente assegno non verrà corrisposto per i periodi di sostituzione in caso di assenza del preposto superiore al giorno in quanto, in tali casi, verrà liquidata l'indennità di sostituzione con la differenza di inquadramento con il grado spettante contrattualmente al preposto.

Nelle succursali da 10 addetti in poi spetta al vice responsabile di succursale un inquadramento minimo di Quadro Direttivo di 1° livello.

Le parti concordano che nel numero addetti alla succursale debbano essere considerati esclusivamente i lavoratori in organico stabilmente alla succursale . Rientrano in tale computo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, i contratti a termine di durata complessiva superiore ai 12 mesi e da conteggiarsi dal compimento del dodicesimo mese ( escludendo i contratti a termine per ragione sostitutiva ), i contratti di apprendistato, i contratti di inserimento di durata superiore ai 12 mesi e da conteggiarsi dal compimento del dodicesimo mese.

**g) VICE RESPONSABILI DI UNITA' PRODUTTIVE INTERNE .**

Nelle unità produttive interne è da individuare il vice responsabile che sostituirà il responsabile nel caso di sua assenza, percependo un' indennità giornaliera di sostituzione.

Nelle unità produttive interne con un numero di addetti superiore a sette è da istituire il vice responsabile come coadiutore quotidiano del responsabile che dovrà percepire un assegno mensile di indennità di funzione nella misura di euro 30,00 per le unità produttive interne con otto/nove addetti ed euro 70,00 nelle unità produttive interne con almeno dieci addetti.

Tale indennità è dovuta per dodici mensilità.

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

**ART. 6 – MISURE DI SICUREZZA**

**a) SICUREZZA DEL LAVORO**

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

**Misura antirapina**

In conformità con l'art. 70 del CCNL 27/09/2005 ultimo comma della dichiarazione a verbale le Bcc sono impegnate a consultare il RLS, le RSA ove costituite e in assenza le OOSS locali 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.

In caso di rapina la filiale dovrà terminare l'operatività al pubblico e successivamente alle operazioni di chiusura i lavoratori usufruiranno di permessi retribuiti fino al termine della giornata lavorativa.

**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 SANITARIE**

(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, OOSS locali 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, OOSS locali 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.

#### **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**

Per quei lavoratori che facciano uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio, l'azienda provvederà a sottoscrivere una polizza kasco professionale per assicurare il risarcimento dei danni subiti alle autovetture di proprietà dei lavoratori e/o loro familiari conviventi, unicamente ed esclusivamente per il periodo in cui l'uso dell'autovettura assicurata è autorizzato per ordine e per conto dell'azienda.

Il capitale massimo assicurabile è stabilito in 18.000,00 euro per ogni autovettura.

Tale polizza assicurativa verrà fornita in copia ai lavoratori che ne fanno richiesta.

Ciò non comporterà per il lavoratore nessun onere a suo carico.

Con riferimento al vigente CCNL si conviene che, qualora il lavoratore faccia uso autorizzato in via del tutto eccezionale 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 che ne faranno richiesta.

## **ART. 10 – TICKET PASTO**

Le prestazioni sostitutive di mensa opzionabili dal lavoratore sono le seguenti:

- 1) Ticket restaurant cartaceo giornaliero, il cui valore facciale viene così definito:

euro 7,00 dal 01.01.2008

euro 7,40 dal 01.01.2009

euro 7,70 dal 01.12.2009

con assoggettamento a ritenute di legge dell'eccedenza rispetto al limite di esclusione vigente di tempo in tempo;

- 2) Dal 01.01.2008 il ticket restaurant elettronico, utilizzabile mediante apposita card magnetica, se disponibile tecnicamente, avrà il valore facciale di euro 7,50 giornalieri, in considerazione della totale esclusione da trattenute fiscali e previdenziali, sia per il lavoratore che per l'azienda;

- 3) Indennità sostitutiva del servizio mensa il cui valore unitario giornaliero erogabile per i giorni di effettiva presenza viene stabilito come segue:

euro 5,60 lordi dal 01.01.2008

euro 5,90 lordi dal 01.01.2009

euro 6,00 lordi dal 01.12.2009

erogabile sul cedolino paga del lavoratore previo assoggettamento alle ritenute di legge e non computabile nella retribuzione utile per il T.F.R. e di alcun istituto retributivo, contrattuale o legale;

- 4) Erogazione da parte del datore di lavoro di un ticket pasto cartaceo giornaliero di valore nominale pari ad euro 5,29 e della differenza tra il valore nominale del ticket di cui al punto 1 e il limite di esclusione da ritenute fiscali e previdenziali. Tale differenza verrà versata sulla posizione individuale del lavoratore presso il Fondo Pensione Nazionale BCC (subordinatamente all'adeguamento dello statuto del Fondo, nonché dalle modalità operative che saranno previste dallo stesso);

Il ticket pasto, sia nella forma cartacea che elettronica, è giornaliero, non cumulabile né cedibile a terzi e non può essere tramutato in denaro.

Il diritto al ticket pasto nelle forme opzionabili suesposte, è subordinato alla presenza del lavoratore in azienda prima e dopo la pausa pranzo, mentre non spetta ai lavoratori assenti (con esclusione dei riposi giornalieri spettanti alle lavoratrici madri per allattamento, nonché dei permessi orari previsti dalla legge 104/92).

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale è stabilita l'erogazione dell'indennità sostitutiva di cui al punto 3) nella seguente misura:

euro 154,00 lordi dal 01.01.2008

euro 162,80 lordi dal 01.01.2009

euro 169,40 lordi dal 01.12.2009

con riduzione proporzionale dei suddetti importi in relazione alla prestazione oraria convenuta, in misura fissa e per dodici mensilità.

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è stabilita l'erogazione, per le giornate di presenza in azienda, del ticket cartaceo o elettronico.

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo misto, è stabilita l'erogazione dell'indennità sostitutiva proporzionalmente alla prestazione oraria di tipo orizzontale e del ticket di cui al punto 1) o 2) per le giornate di presenza in azienda con orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

I ticket cartacei, intestati al lavoratore, saranno consegnati mensilmente al medesimo, sulla base delle giornate effettivamente lavorate nel mese precedente e dovranno essere annullati previa sottoscrizione all'atto dell'effettiva utilizzazione.

Per la card elettronica tale incombenza sarà effettuata automaticamente.

Il lavoratore è facoltizzato a richiedere l'utilizzo di una qualsiasi delle suddette modalità di fruizione di cui ai punti precedenti, mediante opzione da esercitarsi annualmente entro il mese di novembre, con decorrenza della variazione dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Tale facoltà di opzione potrà essere esercitata al di fuori della suddetta scadenza solo in caso di cambiamento della sede di lavoro in funzione delle mutate esigenze del lavoratore.



L'azienda riterrà valida l'opzione finché il lavoratore non eserciterà il diritto di modifica della stessa.

Il lavoratore che, pur presente in azienda, non consumi il pasto meridiano giornaliero presso esercizi convenzionati, potrà usufruire, su sua specifica richiesta dell'indennità sostitutiva di mensa.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore.

La modalità di cui al punto 2 potrà essere utilizzata non appena saranno intervenuti specifici accordi con le società di gestione e saranno disponibili i necessari strumenti informatici, nonché idonee misure organizzative.

L'introduzione di tale modalità sarà preceduta da specifico accordo aziendale con le RSA e ove non presenti le OO.SS regionali.

Dichiarazione a verbale:

La Federazione Regionale si impegna ad informare tempestivamente le OO.SS firmatarie del presente contratto integrativo nell'eventualità di una sostituzione della società di gestione dei ticket restaurant cartacei.

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

### **a) INFORMAZIONI GENERALI**

La Federazione Regionale provvederà a comunicare tramite posta elettronica alle OO.SS. firmatarie del presente contratto:

- Con cadenza mensile i dati relativi al lavoro straordinario svolto e il numero dei lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore; gli elenchi riepilogativi, con suddivisione per azienda tra personale maschile e femminile, dei nuovi lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, le trasformazioni di contratti da tempo pieno a tempo parziale e da tempo parziale a tempo pieno (con l'indicazione per i contratti a tempo parziale dell'eventuale lavoro supplementare), i rapporti di lavoro cessati, apprendisti professionalizzanti e contratti di inserimento;
- 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;
- Entro il mese di gennaio per ogni Bcc le ore di formazione, con suddivisione tra le ore effettuate in aula e le ore di autoformazione, (aziendali e regionali) effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;
- Entro marzo 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. I dati analitici riguardanti le rapine avvenute in regione nell'anno precedente suddivise per evento;
- Entro maggio 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.

- 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.
- 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 27.09.2005;
- 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 e dei vice-responsabili nonché dei cassieri nominati.

**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 esuberi 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 locali potranno chiedere un incontro a livello regionale.

Su richiesta delle RSA o delle Organizzazioni Sindacali locali 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 locali 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 11 BIS – INFORMAZIONI AL LAVORATORE**

Nella busta paga di ogni lavoratore dovranno risultare le seguenti informazioni:

- la quantità spettante, goduta e residua dei seguenti istituti:
  - ferie;
  - ex festività;
  - riduzione oraria di lavoro (r.o.l.);
  - permessi art. 48;
  - banca delle ore (bor).
- TFR maturato al mese precedente e il maturando del mese competente.
- Entro il primo trimestre dell'anno successivo le ore totali di formazione effettuate nell'anno precedente

#### **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.

Le ore che l'Azienda utilizza per presentare prodotti, comunicazioni aziendali (convention), sono escluse dal pacchetto formativo del lavoratore.

Le Parti condividono l'opportunità di utilizzare gli strumenti di formazione bilaterale, previa verifica quantitativa e qualitativa della congruità della formazione già effettuata.

#### **a) Corsi di addestramento per neo assunti**

Per i neo assunti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratti a termine di durata almeno di 12 mesi, la Federazione regionale istituirà corsi di addestramento da svolgersi nel normale orario di lavoro.

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.

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 di cui al punto A.

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

Per il personale che viene adibito per la prima volta alla mansione 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.

Ai partecipanti dei corsi in sede del territorio regionale provenienti da Bcc ubicate in comune diverso da quello nel quale viene effettuato il corso verrà riconosciuta una indennità di trasferta corso pari ad euro 20,00 e il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e delle spese effettive di viaggio. Per tali giornate non deve essere corrisposto il ticket pasto.

#### **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 20 dell'organico in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento dell'eventuale residuo per difetto fino allo 0.49 e per eccesso dallo 0.50.

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 25 dell'organico in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento dell'eventuale residuo per difetto fino allo 0.49 e per eccesso dallo 0.50.

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, 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, genitori e soggetto componente la famiglia anagrafica 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

e) a richiesta delle Rsa, si terrà un incontro con l'Azienda, per consultare la graduatoria comprendente tutte le richieste finali pervenute e ricercare soluzioni condivise in presenza di richieste superiori ai limiti previsti.

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.

Nel caso in cui un part time venga concesso per almeno due anni, in forza del primo e secondo punto della graduatoria, questo non deve essere 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.

### **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, genitori e soggetto componente la famiglia anagrafica 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



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

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

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

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

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

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

A parità di punteggio prevarrà:

chi ha il figlio di età inferiore.

A parità di motivazione e requisiti prevarrà, nell'ordine, 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.....punti 3  
(in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL)
- ◆ motivi personali.....punti 1

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

**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 31.12.2007.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna

FABI – FIBA/CISL - FISAC-CGIL – UILCA



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

**REGOLAMENTO GENERALE PER LA CONCESSIONE DEI MUTUI "PRIMA CASA"  
AI LAVORATORI DELLE BCC.**

I mutui in oggetto potranno essere concessi ai lavoratori in organico da almeno un anno, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e di apprendistato, al momento della richiesta, previa deliberazione favorevole di un organo collegiale della Banca, in presenza dei necessari requisiti connessi al merito creditizio individuale, nonché delle condizioni previste dal presente regolamento ed in conformità delle norme di legge e di statuto che regolano questo tipo di operazione.

La BCC si riserva altresì di accertare la veridicità di quanto dichiarato dal richiedente. Risultanze difformi comporteranno decadenza della concessione e l'eventuale risoluzione della stessa.

**Articolo 1 - Beneficiari**

A) Sono concessi mutui ai lavoratori della Banca di Credito Cooperativo purché non



proprietari od assegnatari - compresi i familiari a carico conviventi - di beni immobili ad uso civile abitazione:

- nel comune o nei comuni limitrofi in cui è sito l'immobile oggetto del finanziamento;
- nel comune sede di lavoro o nei comuni limitrofi.

- B) Accedono anche i lavoratori proprietari od assegnatari - compresi i familiari a carico conviventi - di beni immobili ad uso di civile abitazione, purchè l'immobile sia posto in vendita entro dodici mesi dalla data di erogazione del mutuo.
- C) I mutui possono essere concessi anche più volte nel corso del rapporto di lavoro fino a concorrenza dei massimali previsti dal successivo art. 3.

I lavoratori possono ottenere mutui anche per appartamenti ottenuti in assegnazione da cooperative edilizie che non abbiano beneficiato di finanziamenti a tasso agevolato.

### **Articolo 2 - Tipo di alloggio**

Alloggi di tipo non considerati di lusso (non censiti in catasto in categoria A1) ai sensi delle vigenti disposizioni e norme edilizie da destinarsi esclusivamente ad abitazione residenziale propria del lavoratore.

Nell'ipotesi di costruzione di alloggio il finanziamento potrà essere erogato ad avvenuta ultimazione o per stati di avanzamento.

### **Articolo 3 - Condizioni**

I mutui verranno concessi alle seguenti condizioni.

a) ***Importo massimo concedibile:***

sub 1) Euro 250.000,00 in caso di acquisto o costruzione di immobile e comunque non oltre il 100% del valore totale cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia della BCC per gli immobili che presentano le caratteristiche edilizie di cui al D.Lgs. 1/9/93 n. 385 nuovo Testo Unico e le relative norme emanate tempo per tempo sul credito fondiario;

sub 2) Euro 150.000,00 e comunque non oltre il 100% del valore totale cauzionale dell'immobile determinato come sopra in caso di ristrutturazione o di acquisto di quote di coeredi;

b) ***Durata:***

- massimo anni 30 per i mutui a tasso variabile.
- massimo anni 20 per le operazioni a tasso fisso di cui al punto " e " del presente articolo.

L'età massima a scadenza per il richiedente mutuo è di 70 anni.

Le parti in merito alla durata massima dei mutui prima casa ritengono che il limite massimo debba essere normalmente concesso, salvo situazioni oggettive riferibili al singolo richiedente, oppure di fronte a richieste di durata inferiore del mutuo da parte dei diretti

interessati .

**c) *Ammortamento:***

Pagamento di norma in rate mensili costanti posticipate, comprensive di capitale ed interessi da trattenere sullo stipendio o conto corrente previa autorizzazione irrevocabile del lavoratore.

**d) *Garanzia:***

Ipoteca di 1° o 2° grado a favore della BCC sull'immobile oggetto del finanziamento per l'importo del finanziamento maggiorato del 20%.

**e) *Tasso di interesse:***

**Tasso Variabile**

pari al tasso determinato dalla Banca Centrale Europea (tasso B.C.E. attualmente il 4,00 %) aumentato di uno spread pari all'8% del tasso B.C.E. stesso, tempo per tempo vigente.

**Tasso fisso**

pari all'IRS di periodo maggiorato di 0,75 punti.

**f) *Spese di istruttoria e di perizia:***

- Istruttoria 30% a carico del lavoratore e 70% a carico della Bcc.
- Incasso rata nessuna spesa.
- Perizia obbligatoria solo nel caso in cui l'importo del mutuo erogato sia superiore al 75% del valore dell'immobile (valore di mercato), con onere a carico del lavoratore nella misura massima del 50%.
- Per l'estinzione anticipata non è prevista alcuna penale.

**Articolo 4 - Documentazione**

In aggiunta alla documentazione normalmente richiesta per analoghe operazioni, i lavoratori richiedenti i finanziamenti in argomento debbono produrre:

- a) Stato di famiglia, certificato di residenza.
- b) Certificato di conformità o di abitabilità rilasciato dall'Autorità comunale.
- c) Dichiarazione del richiedente e dei componenti del nucleo familiare a carico di non essere intestatari di beni immobili ad uso civile abitazione.
- d) Dichiarazione che l'appartamento è abitato dal lavoratore (in caso di ristrutturazione), nonché copia della concessione comunale che autorizza il lavoro (se prevista).

I richiedenti il mutuo per il saldo delle spese di costruzione dell'alloggio devono anche produrre:

- e) copia del rogito di acquisto dell'area edificabile;
- f) copia della concessione ad edificare rilasciata dall'autorità comunale.

**Articolo 5 - Obbligo di residenza**

Il mutuatario e/o l'eventuale famiglia deve risiedere effettivamente in via continuativa nell'immobile; l'alienazione, la locazione, il comodato anche di fatto dell'alloggio effettuato durante l'ammortamento del mutuo comporta l'immediata risoluzione del contratto. Il licenziamento del lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo nonché le dimissioni volontarie dall'impiego, comporteranno la decadenza delle condizioni previste dal presente

regolamento.

La BCC avrà comunque la facoltà di consentire per gli immobili alienati, locati o comodati la prosecuzione del mutuo alle condizioni di tasso in vigore per i mutui ipotecari ordinari con decorrenza dal giorno di trasferimento, della locazione o del comodato.

L'Azienda si farà carico di stipulare una polizza assicurativa che, in caso di decesso del lavoratore, estingua il debito residuo.

#### **Articolo 6 - Garanzia assicurativa**

Gli immobili costituiti a garanzia devono essere assicurati a cura del mutuatario con vincolo a favore della BCC.

#### **Articolo 7 - Tempo massima di stipula del mutuo**

Il contratto di mutuo, per qualsiasi scopo richiesto, dovrà essere stipulato - a pena di decadenza - entro 24 mesi dalla delibera di ammissione all'istruttoria.

#### **Articolo 8 – Prefinanziamento**

I prefinanziamenti per l'acquisto della prima casa sono regolati come segue:

- a) requisiti: gli stessi previsti dal presente accordo
- b) Durata: massimo mesi 24 (ventiquattro) dalla data del primo acconto.
- c) Forma tecnica: conto corrente speciale "indisponibile" intestato al lavoratore.  
Le somme erogate attraverso il prefinanziamento non dovranno superare il 75% dell'importo già versato alla cooperativa

#### **Articolo 9 - Controversie**

In caso di controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso alla Commissione Sindacale Regionale.

#### **Articolo 10 - Adeguamento tassi e condizioni**

Per i mutui già erogati prima del presente regolamento, è previsto l'adeguamento alle condizioni del nuovo accordo sindacale regionale con decorrenza dalla sua entrata in vigore, fatte salve le condizioni di miglior favore già in essere.

All'atto della stipula di nuovi mutui, la BCC ed i lavoratori, inseriranno nel testo del contratto una norma che preveda l'adozione del nuovo accordo sindacale regionale tempo per tempo vigente.

#### **Articolo 11 - Validità dell'accordo**

Il presente regolamento avrà validità 24 mesi dalla data di sottoscrizione, sarà tacitamente rinnovabile alla scadenza dello stesso qualora non pervenga disdetta da notificare per raccomandata almeno un mese prima della scadenza. Su richiesta di una delle parti, un esame del presente regolamento potrà avvenire trascorsi sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

*Norma transitoria*

*Dove sussistono accordi integrativi aziendali le parti si impegnano ad invitare le reciproche rappresentanze aziendali ad adeguarsi al presente regolamento alla scadenza degli integrativi.*

**DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO**

**Contratto Integrativo Regionale Emilia-Romagna**

**Art. 1**

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

- Fascia 1
- Fascia 2
- Fascia 3
- 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 nella tabella allegata sotto la lettera A. Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

- Fascia 1    limite superiore    =    valore massimo;  
                  limite inferiore    =    media tra valore massimo e valore medio assoluto;
- Fascia 2    limite superiore    =    media tra valore massimo e valore medio assoluto;  
                  limite inferiore    =    valore medio assoluto;
- Fascia 3    limite superiore    =    valore medio assoluto;  
                  media inferiore    =    media tra valore medio assoluto e valore minimo;
- 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 a livello locale hanno determinato l'indicatore composto (di produttività - efficienza - rischiosità - qualità) in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

Tale indicatore è composto dalla somma dei seguenti indici con le percentuali indicate:

1)	Mezzi propri diviso Dipendenti	20 %
2)	Impieghi diviso Dipendenti	20 %
3)	Rapporto Sofferenze su Impieghi	10 %
4)	Rapporto Costi Operativi su Margine di Intermediazione	15 %
5)	Rapporto Mezzi Propri su Raccolta Diretta	20 %
6)	Risultato Lordo di Gestione diviso Dipendenti	15 %

L'indicatore prescelto resterà 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 verrà stabilito a livello locale un ambito di equivalenza tenendo conto della media aritmetica e della deviazione standard POP. L'equivalenza viene superata quando il valore riscontrato dalla singola banca è maggiore rispetto alla somma della media aritmetica e della deviazione standard POP. Al raggiungimento dell'equivalenza viene pagata l'intera percentuale indicata nei punti a), b), c), d), da conteggiarsi con due decimali. Nel caso si registrino valori negativi, all'interno di ciascuna fascia, la percentuale di erogazione viene proporzionalmente ridotta rispetto allo scostamento registrato tra lo 0 e il valore negativo registrato.

*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;
- 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;
- 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.

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.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata tabella B.

#### Art. 4

**Per le BCC di nuova costituzione e per quelle interessate da processi di fusione il Premio di Risultato verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione e/o dalla fusione, utilizzando parametri specifici da individuare in sede di contrattazione di secondo livello comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente accordo.**

**Il Premio di Risultato verrà applicato per le Aziende destinatarie del c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC/CRA attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3. Per la Federazione Bcc Emilia Romagna il PDR verrà liquidato sulla media dei valori risultanti a livello regionale per l'ausiliario e riparametrato secondo l'allegato B.**

#### Art. 5

Il Premio di Risultato non maturerà: a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA presenta un bilancio senza utili di esercizio; b) se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

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. 6

Le quote di PDR non erogabili ai lavoratori nei casi previsti dalle disposizioni dell'art. 1 del CIR, non saranno ulteriormente ripartite tra gli altri aventi diritto, andando a decurtare l'importo complessivo assegnato all'azienda, con conseguente assoggettamento a contributi previdenziali di quest'ultimi importi , ai sensi dell'art. 2 della legge 135 / 1997.

Art.7

L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.

**FEDERAZIONE B.C.C. EMILIA ROMAGNA**

BCC/CRA	INDICE TOTALE	Fascia anno 2006	Fascia 1 ( 4%; oppure 4,5% se supera l'equivalenza)	
			Media	Deviazione standard pop.
Banca Malatestiana	7,66	1	8,70	1,04
Gatteo	9,74	1	0,00	9,74
			Media + Dev. st. pop.	Equivalenza - Min
			Valori negativi:	Equivalenza - Max
				calcolare 4% meno
				la
				% negativa dell'Indice Totale

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

Alto Reno	-10,26	2	
Banca di Rimini	2,42	2	
Cavola e Sassuolo	3,06	2	
Romagna Est	4,59	2	<b>Fascia 2 ( 3%; oppure 3,5% se supera l'equivalenza)</b>
Sarsina	4,60	2	Media 7,62
Ravennate e Imolese	4,90	2	Deviazione standard pop. 8,71
Sala di Cesenatico	6,41	2	Valore zero <b>0,00 Equivalenza - Min</b>
Macerone	6,58	2	Media + Dev. st. pop. <b>16,33 Equivalenza - Max</b>
Valmarecchia	8,88	2	calcolare 3% meno la
Banca Reggiana	10,82	2	% negativa dell'Indice Totale
C.C. Reggiano	12,44	2	
Romagna Occidentale	14,49	2	
Vergato	30,15	2	
Creta	-26,26	3	<b>Fascia 3 ( 2% )</b>
Cesena	-2,53	3	Media -0,91
CrediBo	-1,02	3	Deviazione standard pop. 10,65
Forlì	-0,41	3	Valore zero <b>0,00 Equivalenza - Min</b>
Centro Emilia	1,00	3	Valore zero <b>0,00 Equivalenza - Max</b>
Romagna Centro	1,71	3	calcolare 2% meno la
Emil Banca	7,99	3	% negativa dell'Indice Totale
Monterenzio	12,23	3	
Castenaso	-13,40	4	<b>Fascia 4 ( 1,5% )</b>
			Media -13,40
			Deviazione standard pop. 0,00
			Valore zero <b>0,00 Equivalenza - Min</b>
			Valore zero <b>0,00 Equivalenza - Max</b>
			calcolare 1,5% meno la
			% negativa dell'Indice Totale

ALLEGATO A

**COMPOSIZIONE DEGLI INDICATORI NAZIONALI E REGIONALI UTILIZZABILI PER IL PREMIO DI RISULTATO DEL 2007**

INDICATORE VOCE	O	NOTE
ROE		UTILE SU MEZZI PROPRI.



UTILE	Voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento (Voce 260 / Voce 250 x 100).
PATRIMONIO	Sommare le voci 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200 dello SPP. La voce 200 dello SPP va rettificata nello stesso identico modo nel quale è stata rettificata la voce 270 CE
SOFFERENZE LORDE	TABELLA A. 1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda". I dati della Nota Integrativa sono esposti in migliaia. I dati del 2005 sono rilevabili nella N.I., parte E, sezione 1, tabella A.1.7 - A. Esposizione lorda iniziale - Sofferenze.
IMPIEGHI VS CLIENTELA	Premesso che il titolo junior non è presente, per considerare i finanziamenti attivi coperti, alla voce 70 di SPA va sommata la voce 3.2 "Finanziamenti" dalla N.I. Parte B Attivo Sez 3 (nella N.I. i dati sono esposti in migliaia). Inoltre vanno tolti i crediti cartolarizzati evidenziati nella Nota Integrativa - Parte B Attivo - Sezione 7 - Tabella 7.1 rigo 10 - Attività cedute non cancellate.
COSTI OPERATIVI	Voce 150 di CE
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	Dalla voce 120 di CE va tolta la voce 110 di CE e va aggiunta la voce 190 di CE; i segni vanno considerati.
RLG	Dalla voce 120 CE va tolta la voce 110 CE e vanno aggiunte le voci 150 CE e 190 CE (i segni vanno considerati).
NUMERO DIPENDENTI	Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12.

RACCOLTA DIRETTA	Sommare voce 20, voce 30, voce 50 al valore nominale (N.I. Parte B Passivo, tabella 5.1 totale VN) dello SPP e togliere il valore (è espresso in migliaia) dei prestiti subordinati rilevabili nella NI Parte B Passivo, sezione 3, tabella 3.2; vanno inoltre tolte le cartolarizzazioni N.I. Parte B Passivo, sezione 2, tabella 2.1 voce 6.2 Altre
MEZZI PROPRI	Sommare le voci 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200 dello SPP. La voce 200 dello SPP va rettificata nello stesso identico modo nel quale è stata rettificata la voce 270 CE