

## **CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER LE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DEL FRIULI - VENEZIA GIULIA**

Addì, 21 febbraio 2003

Tra

**La Federazione delle BCC del Friuli-Venezia Giulia**, rappresentata dai Signori:

Livio Michieli, Guido Boscarol, Giuseppe Cordioli, Marino D'Andrea, Pierluigi Zamò, Giancarlo Zanchetta, assistiti dal Direttore della Federazione, Gilberto Noacco, nonché dai Signori Mario Bernardini, Anna Maria Snidero, Pierangelo Faggiani e Guido Lizzit,

e tra

- **La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)**, rappresentata dai Signori: Pasqua Panico, Luigi Pellizzari, William Peric;

- **La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA/CISL)**, rappresentata dai Signori : Lorenzo Cilento, Roberto De Marchi, Denis Antonio Papais;

- **La Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (FISAC/CGIL)**, rappresentata dai Signori: Wanni Ferrari, Stefano De Piccoli, Daniele Gomisel.

Il Contratto collettivo di lavoro del 7.12.2000 per i quadri direttivi e le aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali e Artigiane è stato sottoscritto in attuazione del Protocollo Governativo del 4.6.1997 e dell'Accordo Quadro del settore del credito del 28.2.1998. Tale contratto, agli articoli 28 e 29, demanda alle parti locali la negoziazione del contratto di secondo livello.

Ciò premesso, il presente contratto collettivo di secondo livello viene stipulato dalle parti locali che risultano legittimate in forza della sottoscrizione dei predetti, Protocollo, Accordo Quadro e contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Pertanto le parti si danno atto che la contrattazione di primo e secondo livello può essere attivata solo tra le parti che risultano legittimate come sopra detto. Inoltre, le parti si danno atto che, con la sottoscrizione del presente contratto di secondo livello, è stato esaurito il ciclo contrattuale, fatti salvi gli eventuali rinvii contenuti nelle singole norme nazionali e locali.

Visto l'Articolo 29 e le altre norme di rinvio del CCNL del 7 dicembre 2000 si stipula il presente contratto di secondo livello.



Coordinamento Credito Cooperativo

Nota Bene: ogni successivo riferimento al CCNL deve intendersi al CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo /Casse Rurali e Artigiane stipulato in Roma il 7 dicembre 2000.

### **Articolo 1**

#### Ambito di applicazione

Il presente contratto si applica al personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi :

- delle Banche di Credito Cooperativo socie della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia (di seguito chiamate per brevità banche)
- della Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia (di seguito chiamata per brevità Federazione) e di seguito, se riferito ad entrambe, chiamate per brevità aziende.

### **Articolo 2**

#### Premio di risultato

In relazione a quanto previsto dall'art. 48 del CCNL e dagli accordi nazionali del 30.11.2001, 10.1.2002 e 27.3.2002, viene istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il premio di risultato.

L'allegato A, che costituisce parte integrante del presente contratto, individua i criteri pattuiti per la individuazione della misura del premio di risultato, i beneficiari, le modalità di erogazione e i casi particolari.

### **Articolo 3**

#### Premio di anzianità

Al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento va erogato al personale appartenente alle aree professionali e ai primi due livelli retributivi della categoria dei quadri, a titolo di una tantum, un premio di anzianità nella misura e sulla base delle competenze indicate all'art.102 del CCNL.

Il pagamento dovrà essere effettuato nel mese di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio.

Il premio di anzianità assorbe eventuali provvidenze già corrisposte allo stesso titolo.

### **Articolo 4**

#### Provvidenze a favore di dipendenti con familiari portatori di handicap.

Ai dipendenti con familiari portatori di handicap non fiscalmente a carico verrà erogato, annualmente entro il mese di giugno, il contributo previsto dall'art. 88 del CCNL, attualmente di euro 1.032,91.



A tal fine il dipendente dovrà presentare idonea certificazione medica, che attesti per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni.

Per l'individuazione dei soggetti beneficiari, della certificazione medica comprovante e per quant'altro non previsto dal presente articolo, si farà riferimento alla legge n° 104 del 15.2.1992.

## **Articolo 5**

### **Sicurezza del lavoro**

#### **a) Premessa generale**

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere l'attività criminosa rivolta nei confronti del personale, degli addetti al trasporto valori, dell'utenza, dei luoghi di lavoro e dei mezzi.

#### **b) Protezione dei luoghi di lavoro:**

Le Banche sono impegnate ad adottare nel più breve tempo possibile misure di protezione e di controllo nei luoghi di lavoro con almeno tre o più dei seguenti o di altri idonei sistemi:

- doppie porte di cristallo antiproiettile con apertura a consenso e metal detector;
- bussola girevole con o senza dispositivo di blocco;
- vetri antiproiettile collocati sui banconi di servizio;
- telecamere o cineprese (installati con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 20.5.1970 n.300);
- casseforti con apertura a tempo;
- procedure di allontanamento del denaro;
- impiego di guardie giurate.

L'adozione o il mantenimento di allarmi acustici nei locali aperti al pubblico sarà valutata dalle Banche, caso per caso, in relazione alla situazione logistica esistente ed alla necessità di tutelare opportunamente la sicurezza del personale operante in tali locali.

#### **c) Procedure di attuazione:**

Le misure da adottare in concreto saranno discusse con le rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite, od altrimenti con le Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non vengano concordemente definite, la soluzione del problema sarà rimessa alle riunioni sindacali di cui al penultimo comma della presente lettera c). Le Banche sono impegnate a comunicare alla Federazione per un successivo esame riservato in sede sindacale, le misure che, in materia di sicurezza del lavoro verranno adottate, seppure in via sperimentale.

Per i problemi della sicurezza del lavoro saranno tenute riunioni, presso la Federazione, su richiesta sindacale o di iniziativa della stessa Federazione, in qualunque momento sembrerà opportuno.

Per evidenti ragioni di riservatezza, esame e discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette, senza rilascio di documenti e senza verbalizzazioni tecniche. Le Banche, al fine di migliorare la conoscenza e la preparazione in materia di sicurezza, procederanno



con specifici momenti formativi illustrando al proprio personale, in apposita riunione, i sistemi di sicurezza esistenti ed i comportamenti da adottare in caso di allarme o di rapina.

**d) Responsabilità dei cassieri**

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

Le Banche provvederanno a comunicare ai cassieri tale massimale.

**e) Trasporto valori**

Le Banche cureranno che l'entità dei valori trasportati sia contenuta nei limiti dei massimali di copertura assicurativa, che saranno comunicati al personale.

Il dipendente comandato del trasporto valori potrà esporre, anche per iscritto, proprie osservazioni sulle modalità di effettuazione del servizio.

Il servizio del trasporto dei valori va effettuato, laddove possibile, di norma, con imprese specializzate.

A tal fine la Federazione curerà di attivare le opportune azioni di coordinamento fornendo informazioni delle eventuali iniziative adottate alle Organizzazioni Sindacali Regionali stipulanti.

**f) Provvidenze per i lavoratori a seguito evento criminoso**

Le Banche conserveranno ai dipendenti colpiti da lesioni a seguito di evento criminoso, il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per i periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del CCNL (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso CCNL) con un minimo di trenta mesi.

La previsione dell'art.55 del CCNL concernente l'aspettativa per malattia e infortunio, decorrerà dai nuovi termini, così come individuati dall'applicazione della presente norma.

Eventuali situazioni nelle quali si preveda il superamento dei limiti di tempo sopra fissati saranno oggetto di esame tra le parti interessate in sede di Federazione prima dell'adozione dei provvedimenti di cui all'art.75.

Il lavoratore che, in servizio, abbia subito un atto criminoso, sarà, su sua richiesta, possibilmente dispensato dal servizio per il resto della giornata. Lo stesso lavoratore, inoltre, sarà preferito per trasferimento e/o assegnazione ad altra mansione, ove ne faccia richiesta.

La Banca rimborserà le spese delle visite specialistiche cui il lavoratore, che abbia subito evento criminoso in azienda, si sottoponga entro tre mesi dall'evento stesso.

In caso di rapina, la Banca valuterà l'opportunità di tenere chiuso lo sportello colpito per l'intera giornata.

**g) Polizze assicurative**

Copia delle polizze assicurative stipulate dalle Aziende contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni vanno portate per conoscenza a tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda l'assicurazione per responsabilità civile verso terzi (art. 43 CCNL), la Federazione curerà le opportune iniziative nei confronti delle Banche per la verifica degli adempimenti contrattuali e la omogeneizzazione, per quanto possibile, dei trattamenti.



## **Articolo 6**

### **Tutela delle condizioni igienico sanitarie**

- a) Le Aziende si impegnano ad incontrarsi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite, o con le Organizzazioni Sindacali stipulanti, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Su iniziativa sindacale, in accordo con le Aziende interessate potranno essere promosse indagini igienico - sanitarie, che la Federazione si impegna a favorire, tese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori in relazione all'ambiente e alle condizioni di lavoro, con l'intervento, delle strutture pubbliche o di strutture private specializzate concordate tra le parti.

Secondo il programma concordato, le anzidette strutture potranno effettuare, se necessario, sopralluoghi o rilievi tecnici anche durante l'orario di lavoro. Le Aziende collaboreranno alle indagini e forniranno alle strutture incaricate i dati richiesti.

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

Alle sopra indicate condizioni, i costi delle indagini saranno a carico delle Aziende.

Nei casi di ristrutturazione o costruzione di ambienti di lavoro, le Aziende informeranno preventivamente le RSA o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali stipulanti, sul progetto da realizzare, al fine di permettere eventuali osservazioni e proposte di modifica, tese a migliorare le condizioni igienico - sanitarie dei nuovi ambienti di lavoro, scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati a norma del presente articolo.

- b) Le Aziende cureranno di adottare, per quanto possibile e secondo le tecniche di uso corrente, provvedimenti idonei ad evitare, o quantomeno a contenere, i disagi del personale chiamato ad operare in via continuativa sui terminali o in ambienti rumorosi e/o esposti a fonte di calore, nonché a migliorare, ragionevolmente, le condizioni di vita nell'ambiente di lavoro.

Per la definizione di video terminalista, per la relativa disciplina e le correlate pause di lavoro e visite di controllo si farà riferimento alla disciplina comunitaria in materia.

Le lavoratrici in stato di gravidanza possono richiedere di essere adibite a mansioni che non comportino l'uso sistematico o abituale del videoterminale.

- c) Le Aziende si impegnano ad installare, laddove non attuato, filtri ottici e/ o schermi protettivi per video terminali.
- d) Le aziende si impegnano ad imporre il divieto di fumo nei locali della banca, esclusi gli spazi appositamente destinati.

Eventuali problematiche derivanti dal fumo passivo evidenziate alle aziende saranno da queste analizzate su richiesta delle R.S.A., del rappresentate dei lavoratori per la sicurezza o delle OO.SS. locali.

## **Articolo 7**

### **Rapporti con le Organizzazioni Sindacali**

Le parti si danno atto che in occasione degli incontri previsti dagli articoli 16 e 17 del CCNL, potranno essere oggetto di analisi le seguenti ulteriori tematiche:



- innovazioni tecnologiche che comportino conseguenze sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, da comunicare in tempo per consentirne la discussione preventiva;
- problemi dell'ambiente di lavoro (sicurezza fisica dei luoghi di lavoro, eventi criminoso, tutela delle condizioni igienico - sanitarie).
- installazione di nuove tecnologie e relativi effetti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema degli inquadramenti;
- processi di formazione e riqualificazione del personale;
- materie relative al capitolo XV del CCNL (Disposizioni di carattere sociale)

Entro il 15 Aprile di ogni anno, fatti salvi i termini diversi stabiliti nell'articolato del presente contratto, la Federazione provvederà a fornire alle Organizzazioni Sindacali stipulanti tutti i dati e gli elenchi riportati al secondo comma dell'art. 16 del CCNL con le modalità ivi indicate.

I dati forniti saranno analizzati e approfonditi in seno alle riunioni annuali, volte a fornire le informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del movimento.

Le riunioni vanno effettuate entro 15 giorni dalla data di richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali Regionali.

La Federazione provvederà, inoltre, a comunicare alle stesse Organizzazioni, ogni tre mesi, l'elenco delle ore di lavoro straordinario effettuate, suddivise per banche e per numero di addetti.

Fermo restando quanto disposto in materia dall'Articolo 22 del CCNL, eventuali casi di sperequazione di trattamento tra il personale, derivanti da condizioni di migliore favore in essere presso le aziende interessate a tali processi, saranno esaminati, a conclusione dei processi in argomento e su richiesta, in appositi incontri in sede regionale sempre che tali aspetti non siano stati già definiti nella precedente fase di procedura di contrattazione, al fine di ricercare soluzioni condivise.

Le Aziende interessate, per il tramite della Federazione, ad avvenuta approvazione del progetto da parte degli Organi competenti, forniranno, all'occorrenza e su richiesta, opportune informazioni al personale in ordine allo stato di avanzamento del progetto ed all'adeguamento delle procedure e dell'organizzazione del lavoro.

Sorgendo questioni sull'interpretazione del presente contratto la Federazione con propria iniziativa o su richiesta di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, convocherà tutte le parti al fine di esaminare una interpretazione comune.

Raggiungendosi l'accordo, le conclusioni, verbalizzate e sottoscritte da tutte le Parti stipulanti il presente contratto, saranno vincolanti per tutti i destinatari del medesimo.

Le aziende provvederanno a comunicare alle R.S.A. le assunzioni, sia a tempo indeterminato che a termine, nonché i rapporti di lavoro temporaneo instaurati, specificando inquadramento e mansioni assegnate

## **Articolo 8**

### **Ruolo del Personale**

In attuazione all'Articolo 37 del CCNL, l'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro saranno comunicate dalle Aziende ai dipendenti ed illustrate durante il normale orario di lavoro, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazioni.



Negli incontri periodici la Federazione fornirà informazioni in materia alle Organizzazioni Sindacali Regionali stipulanti.

Con riferimento all'Art.117 del CCNL, viene ribadita l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti, a fini di ampliamento delle conoscenze professionali e delle possibilità di impiego, con conseguente sviluppo organico della carriera.

La Federazione provvederà a sollecitare le Banche perché sentito il personale, programmino piani di rotazione quanto meno all'interno degli uffici o dipendenze, possibilmente anche tra uffici e dipendenze.

Tali piani e la relativa applicazione, che saranno esaminati nelle riunioni annuali, di cui all'Articolo 17 del CCNL, vanno ordinati con l'obiettivo di realizzare la più ampia conoscenza possibile, quanto meno, delle mansioni dell'ufficio o dipendenza di appartenenza.

I dipendenti che svolgono le stesse mansioni da oltre 3 anni, possono chiedere di essere avvicendati in altre mansioni equivalenti. Tale richiesta verrà accolta, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 12 mesi.

In relazione alla previsione di cui al primo comma dell'articolo 67 del CCNL, la Federazione si impegna a definire a livello regionale, al più presto, gli indirizzi generali, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso sulla base dei criteri generali già definiti dalla contrattazione collettiva nazionale (Articolo 64 CCNL), dando seguito alla successiva procedura di confronto.

## **Articolo 9** Inquadramenti

Sulla base della previsione di cui alla norma transitoria dell'art.109 del CCNL ed in coerenza con le condizioni indicate nel citato articolo, sono da inquadrare nel 2° e 3° livello retributivo della III area professionale, i seguenti lavoratori, che sono incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le seguenti attività:

### **2° Livello retributivo:**

- cassiere coordinatore : lavoratore che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro dei cassieri della propria unità produttiva e del caveau o di altri soggetti assimilabili.

### **3° livello retributivo**

- addetto ufficio fidi : lavoratore che provvede a livello qualificato all'istruzione delle pratiche di fido, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela e alla stesura del relativo commento;

- addetto allo sviluppo e consulenza: lavoratore che gestisce, con limitate autonomie, gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;

- addetto titoli investimenti: lavoratore che cura la relazione con la clientela, fornendo consulenza e assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dai clienti e i ritorni economici della banca.



In relazione agli inquadramenti degli addetti ai CED le parti confermano le precedenti pattuizioni.

I centri elaborazione dati che possono essere costituiti presso le Aziende vanno distinti in:

- a) Centri autonomi e completi, che con apparecchiature ed organizzazione complesse supportano tutte le esigenze aziendali ad analisi, programmazione ed elaborazione dati, in completa autonomia.
- b) Centri autonomi minori, che con apparecchiature ed organizzazione complesse supportano, oltre alle esigenze aziendali di elaborazione dati, in autonomia salvo collegamento rete, anche esigenze di variazioni significative dei programmi.
- c) Centri non autonomi, che con apparecchiature ed organizzazione complesse supportano soltanto esigenze aziendali di elaborazione dati in autonomia, salvo collegamento rete.

Ai responsabili dei CED di cui al punto a) compete l'inquadramento come quadro di 2° livello retributivo se il centro occupa fino a 4 addetti (oltre i 4 addetti compete l' inquadramento superiore).

Ai responsabili dei CED di cui al punto b) compete l'inquadramento come quadro di 1° livello retributivo.

Ai responsabili dei CED di cui al punto c) compete l'inquadramento nella 3° Area professionale 3° livello retributivo.

Gli ulteriori profili degli addetti ( individuati quanto ai contenuti dell'allegato B) saranno inquadrati come segue:

Operatore CED:	3° area professionale 1° livello retributivo
Operatore Senior CED :	3° Area professionale 2° livello retributivo
Allievo programmatore:	3° area professionale 1° livello retributivo
Programmatore CED:	3° Area professionale 2° livello retributivo
Programmatore Senior CED:	3° Area professionale 3° livello retributivo
Analista CED:	3° Area professionale 4° livello retributivo

L'individuazione di nuove posizioni di lavoro derivanti da nuove attività o cambiamenti di organizzazione, viene demandata ad una commissione tecnica, costituita tra le parti stipulanti il predetto accordo. In tale sede si verificheranno altresì gli effetti ai fini dell'inquadramento.

La Federazione Regionale provvederà a segnalare i CED di nuova costituzione, specificando numero ed inquadramento degli addetti.

### **Disposizione transitoria**

In relazione a quanto previsto dalla disposizione transitoria di cui all'art. 95 del CCNL, le parti concordano che lo specifico confronto in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali previsti nella parte speciale del CCNL, nonché quelli individuati dal presente contratto sarà attivato, al più presto attraverso appositi incontri da tenersi presso la Federazione alla presenza delle Aziende e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Qualora nell'ambito della procedura di confronto, da attivarsi in relazione allo sviluppo di carriera di cui al settimo comma dell'art. 7, fossero definiti nuovi profili professionali le parti andranno ad individuare, ad integrazione del presente contratto, il relativo inquadramento.





## **Articolo 10**

### **Vice responsabile di succursale**

E' da promuovere l'istituzione del ruolo di Vice responsabile, non solo quale sostituto del preposto durante le sue assenze, ma quale coadiutore quotidiano dello stesso nello svolgimento delle attività aziendali.

L'incarico di vice responsabile di succursale sarà formalizzato all'interessato con apposita comunicazione scritta.

Al vice responsabile di succursale compete un assegno mensile di indennità di funzione in misura pari al 40% dell'indennità prevista per il personale preposto a succursale percepita dal preposto della succursale medesima.

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

## **Art.11**

### **Preposto a succursale**

Sono da inquadrare nella categoria dei quadri direttivi i preposti a succursale, comunque denominata, che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima.

Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il primo livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il secondo livello retributivo se gli addetti sono 7; il terzo livello retributivo da 8 a 9 addetti ed il quarto livello retributivo da 10 addetti in poi.

## **Articolo 12**

### **Prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi**

In attesa che la materia delle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi di 1° e 2° livello sia regolata da specifico accordo in sede nazionale e sottolineando la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa - intesa anche quale fattore di responsabile auto valutazione dei quadri direttivi circa i tempi della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'Azienda - le parti concordano che in relazione all'erogazione prevista dal terzo comma dell'articolo 98 del CCNL, le Aziende comunicheranno, entro il mese di gennaio, in un apposito incontro ai lavoratori interessati, le caratteristiche delle prestazioni aggiuntive che a fine anno determineranno il riconoscimento economico; le successive eventuali modifiche alle direttive impartite intervenute in corso d'anno saranno tempestivamente rese note ai lavoratori.



Le caratteristiche delle prestazioni aggiuntive che determinano a fine anno il riconoscimento economico di cui sopra saranno illustrate alle rappresentanze sindacali aziendali e in mancanza alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La Commissione di conciliazione di cui all'art. 15 del CCNL, in aggiunta alle attribuzioni ivi previste, entro dieci giorni dall'inoltro della richiesta di una delle parti interessate, potrà riunirsi per esaminare i casi di mancata erogazione ai quadri direttivi di 1° e 2° livello.

Le Aziende che non abbiano ancora valutato le prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi di 1° e 2° livello a norma dell'articolo 98 del CCNL rese a far tempo dall'applicazione del CCNL stesso, provvederanno ad effettuare tale verifica, dando informazione alle rappresentanze sindacali ed ai dipendenti interessati sui criteri adottati.

### **Articolo 13**

#### **Formazione**

Le parti si danno atto che la formazione rappresenta uno strumento di primaria importanza e uno dei valori strategici del Credito Cooperativo Regionale.

**A.** La Federazione provvederà ad informare le Organizzazioni Sindacali Regionali dei programmi annuali dei corsi entro il 31 dicembre dell'anno precedente (con specificazione di durata, date e modalità di svolgimento degli stessi); nell'ambito della valutazione congiunta, dette Organizzazioni potranno formulare osservazioni e suggerimenti in merito ai corsi in programma.

I programmi dei corsi andranno affissi negli albi aziendali od altrimenti comunicati per iscritto a tutto il personale, con allegato estratto delle disposizioni collettive ordinatrici della partecipazione ad essi dei lavoratori.

Nell'apposito incontro di cui all'articolo 63 del CCNL, da tenersi nel mese di febbraio, la Federazione comunicherà alle Organizzazioni Sindacali regionali l'elenco dei lavoratori partecipanti ai corsi dalla stessa organizzati, nonché in merito ai quantitativi orari di formazione svolti nell'anno precedente da ciascuna BCC. Nel corso di detto incontro le Organizzazioni Sindacali stipulanti formuleranno osservazioni e indicazioni al fine di ricercare soluzioni condivise.

Dal 1° gennaio 2003, le ore del "pacchetto formativo" ( 24 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma lettera a) del CCNL, che non fossero effettuate per cause imputabili alle Aziende, verranno aggiunte al pacchetto formativo dell'anno successivo.

Con riferimento al pacchetto formativo di 24 ore di cui alla lettera a) dell'art. 63 del CCNL, nonché all'ulteriore pacchetto di 26 ore di cui alla lettera b) del sopra citato articolo, le parti, nell'ipotesi in cui in sede di incontro annuale sulla formazione verifichino un rilevante quantitativo di ore di formazione non usufruita, potranno individuare specifiche soluzioni, quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la definizione di interventi formativi eccedenti l'offerta annuale, utilizzando anche la forma dell'auto formazione.

I quantitativi orari della formazione oggetto di eventuali accordi intervenuti tra le parti per l'accesso agli interventi formativi del Fondo di solidarietà per il personale delle BCC/CRA di cui al DM 157/2000 saranno computati nei pacchetti di cui all'art.63 del CCNL.



Per la partecipazione ai corsi compete il trattamento indicato ai commi 11° e 12° dell'art. 60 del CCNL.

I quantitativi orari e i relativi contenuti della formazioni svolta da ciascun dipendente saranno conservati nel fascicolo personale.

### **B. Corsi per nuovi assunti**

La Federazione provvede a realizzare corsi annuali per nuovi assunti, aventi lo scopo di agevolare al neo assunto l'inserimento in azienda, con durata minima di due settimane.

Il corso, che verterà sia su materie di carattere generale ( cooperazione e ruolo della Banche di Credito Cooperativo), che sull'operatività bancaria vera e propria, é obbligatorio, sia per le Aziende, che sono tenute a far partecipare ad esso tutti i nuovi assunti, sia per questi ultimi, che sono tenuti ad assistervi.

Durante lo svolgimento del corso é previsto l'intervento delle Organizzazioni Sindacali stipulanti per due ore complessive, vertenti sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e di lavoro.

### **C. Corsi antiriciclaggio**

Particolare attenzione dovrà essere riservata all'attività formativa in materia di antiriciclaggio, che potrà essere svolta sia attraverso interventi formativi aziendali, interaziendali, extra aziendali e in auto formazione.

Tali corsi dovranno essere compresi nel programma di formazione dei nuovi assunti, nell'ambito della quale dovranno essere di durata minima di un giorno, nonché essere estesi anche agli altri lavoratori in presenza di variazione della normativa ovvero di misure tecnico- organizzative adottate in materia.

### **D. Auto formazione**

Le parti convengono che l'auto formazione, nell'ambito della quale va ricompreso l'utilizzo di strumenti informatici e cartacei, deve essere considerato strumento formativo a tutti gli effetti, pur confermandosi che in relazione al pacchetto formativo delle 24 ore annuali debba essere preferita l'attività formativa in aula.

Nell'ipotesi di utilizzo di questo strumento formativo le Aziende dovranno assicurare che l'auto formazione sia effettuata in locali idonei - senza contatto con il pubblico - e non essere interrotta da attività lavorativa.

### **E. Servizio cassa**

Per il personale adibito per la prima volta al servizio cassa, ovvero allo stesso richiamato dopo lungo tempo, va previsto opportuno addestramento teorico-pratico, anche mediante affiancamento a personale esperto. L'addestramento avrà durata variabile, commisurato alle capacità e al grado di apprendimento singolarmente dimostrato e dovrà riguardare anche le disposizioni in tema di registrazioni di operazioni conseguenti alla normativa antiriciclaggio.

#### **Nota a verbale**

Le parti si danno atto che i quantitativi formativi di cui ai punti B e C concorrono al pacchetto formativo di cui all'art. 63 del CCNL.



## **Articolo 14**

### **Permessi**

Ferme restando le previsioni di cui alle leggi 26 marzo 2001 n. 151 e 5 febbraio 1992 n.104 e ad integrazione di quanto previsto dell'Articolo 54 del CCNL, verranno concessi due giorni di permesso retribuito in caso di nascita di figli, decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli, sorelle.

In relazione alle situazioni di cui al secondo capoverso dell'Articolo. 54 del CCNL, si precisa che i periodi di congedo ivi indicati possono avere giornalmente anche durata inferiore al normale orario previsto, fermi restando i criteri generali di applicazione indicati in tale norma contrattuale.

Ad integrazione delle previsioni di cui all'articolo 33 della Legge n.104/1992, così come modificata dalla Legge n.53/2000, i dipendenti con parenti o affini entro il terzo grado portatori di handicap possono usufruire, su richiesta con preavviso di un giorno, di permessi non retribuiti con un massimo di 50 ore annue.

## **Articolo 15**

### **Ticket Pasto**

A decorrere dal 1° marzo 2003 il ticket pasto viene fissato nella misura di euro 5,28 (cinque/28).

Il ticket pasto é giornaliero e ne ha diritto il personale dipendente presente in azienda nell'intera giornata; il ticket spetta inoltre ai turnisti e a tutti coloro che effettuano orario lavorativo anche ridotto e part time che ricomprendano la pausa pranzo; per i dipendenti con i quali é stato convenuto orario di lavoro part time verticale il ticket pasto compete nelle giornate di effettuazione della prestazione lavorativa.

Detti ticket vanno distribuiti mensilmente e intestati ai singoli dipendenti; su essi, i medesimi dipendenti anoteranno la data di effettiva utilizzazione ed apporranno la propria firma.

I ticket pasto dovranno essere utilizzati per l'effettivo consumo del pasto, escludendo tutte le forme diverse dal consumo diretto; i medesimi ticket sono riservati personalmente agli intestatari e non sono cumulabili, né cedibili, né commercialibili, né convertibili in denaro o merce sostitutiva. Gli stessi potranno essere richiesti e utilizzati soltanto per i giorni di effettiva presenza al lavoro.

Il valore del ticket pasto non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R..

L'individuazione dei pubblici esercizi forniti di licenza di somministrazione pasto, in zona da convenzionare, sia tramite società organizzate per la gestione dei buoni pasto, sia direttamente, avverrà d'intesa tra le Aziende e le rappresentanze sindacali o, in mancanza, con il personale interessato.

## **Articolo 16**

### **Azioni Positive**

In armonia con la legislazione vigente, verrà costituito presso la Federazione una Commissione paritetica con il compito di individuare, partendo da analisi quantitative e qualitative delle realtà



interne, le cause che possono produrre eventuali condizioni di svantaggio per il personale femminile e di proporre all'uopo programmi di azioni positive.

La Commissione, della quale farà parte 1 membro per ogni organizzazione sindacale stipulante del presente contratto, dovrà riunirsi almeno due volte l'anno.

## **Articolo 17** Gestione del CCNL

### **a) Uso autovettura Privata per servizio**

Con riferimento anche all'Articolo 60 del CCNL, viene convenuto che l'azienda, a seguito di incidente senza dolo e colpa grave del dipendente, provvederà al rimborso direttamente o mediante assicurazione, delle spese sostenute per la riparazione dell'autovettura privata qualora il suo uso, da parte del dipendente sia avvenuto su disposizione dell'Azienda per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione e sempre che il danno non sia altrimenti risarcibile.

Analogo rimborso, sempre in assenza di dolo e colpa grave, sarà effettuato in caso di furto e/o danneggiamento intervenuto durante l'utilizzo o la sosta per attività autorizzate, con estensione della tutela legale in caso di giudizio penale .

Il dipendente dovrà denunciare tempestivamente il sinistro all'Azienda, consegnare conto preventivo, prima che inizino i lavori di riparazione, e regolare documentazione di spesa al termine degli stessi.

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del dipendente si procederà all'esame del caso in sede sindacale locale.

Qualora le spese per danni subiti dall'autovettura del dipendente non siano state rimborsate entro 6 mesi dall'incidente, l'Azienda anticiperà al dipendente stesso detto rimborso.

Ai fini di tale anticipazione, la mancanza di colpa grave sarà valutata temporaneamente dalla stessa Azienda, salva valutazione definitiva al termine del procedimento secondo la previsione dei precedenti commi.

### **b) Turni delle ferie**

Ai fini dell'Articolo 52 del CCNL di categoria, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per turni di ferie, entro il mese di febbraio di ciascun anno.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo. Restano salve analoghe procedure di programmazione delle ferie già in uso presso alcune banche (es. semestralizzazione).

### **c) Servizio cassa**

Nei casi di svolgimento di mansioni di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio mensile va corrisposta come segue:

- fino a 5 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 1/3
- da 6 a 10 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 2/3
- oltre i 10 giorni di adibizione nel mese, nella misura di 3/3 .



Nei servizi di cassa centralizzati, la corresponsione dell'indennità di rischio (anche in misura parziale), sarà definita dall'Azienda interessata, valutando opportunamente le procedure operative ed i conseguenti livelli di responsabilità degli addetti al servizio, sentite le R.S.A., ove esistenti, o in mancanza Organizzazioni Sindacali stipulanti. Se su tale applicazione dell'indennità contrattuale perdurassero motivi di incertezza il problema sarà affrontato in sede di Federazione e con le parti interessate.

### **Articolo 18**

#### **Contratti a termine/ fornitura lavoro temporaneo**

Le parti, preso atto che il D.Lgs. N. 368/2001 riserva alla contrattazione collettiva nazionale l'eventuale integrazione di singole disposizioni, ivi specificamente indicate, si riservano di esaminare in sede sindacale regionale quanto fosse a questa demandato dalla contrattazione nazionale.

L'andamento delle assunzioni a termine e dei contratti di lavoro temporaneo, oggetto di comunicazione alle OO.SS ai sensi del secondo comma dell'art. 16 del CCNL, saranno esaminate nell'ambito delle riunioni periodiche previste dall'Art.17 del CCNL.

### **Articolo 19**

#### **Banca delle ore**

In attesa che il livello nazionale esaurisca l'analisi sulle problematiche operative connesse alla disciplina della banca delle ore, le parti convengono quanto segue:

- 1) nelle aziende destinatarie del presente contratto il recupero dell'eventuale riduzione di orario (23 ore annue o proporzionalmente inferiori per i lavoratori a tempo parziale o assunti in corso d'anno) di cui all'art. 127 del CCNL deve avvenire entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno di maturazione, con le stesse modalità di preavviso fissate dal CCNL al predetto art. 127;
- 2) per i contratti di durata inferiore all'anno, al termine del rapporto, l'Azienda provvederà a monetizzare le ore che il lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a recuperare;
- 3) le prestazioni aggiuntive che ai sensi dell'art. 128 sono remunerate sulla base della retribuzione oraria maggiorate di percentuali superiori al 25% non vengono fatte rientrare in banca delle ore e daranno sempre diritto al compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni ivi specificamente previste per le singole fattispecie;
- 4) nel caso di promozione a quadro direttivo in corso d'anno si procederà alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive in banca ore ancora da recuperare;
- 5) nelle ipotesi in cui per motivi contingenti il recupero delle prestazioni aggiuntive incida sull'organizzazione e il buon funzionamento dell'unità produttiva presso la quale il lavoratore presta la propria attività, le parti potranno convenire la liquidazione delle prestazioni di cui al punto 1) sulla base della sola retribuzione oraria, nonché la liquidazione delle altre prestazioni aggiuntive con la maggiorazione del 25%.

Le parti convengono, inoltre, che le eventuali norme che interverranno in materia a livello nazionale andranno a sostituire immediatamente e integralmente le pattuizioni sopra indicate.



## **Articolo 20**

### Part - time

Le parti, convenendo sulla estensione dell'utilizzo dei contratti part-time quale strumento di miglioramento della complessiva gestione aziendale, ritengono che eventuali problematiche che dovessero emergere nelle aziende, a seguito di richieste di trasformazione di contratto da tempo pieno a tempo parziale eccedenti i limiti contrattuali, saranno esaminate a livello regionale.

## **Articolo 21**

### Condizioni ai dipendenti

L'efficace gestione del personale, elemento essenziale per lo sviluppo di ogni impresa, rappresenta per le Aziende una irrinunciabile opportunità di miglioramento competitivo, tenuto anche conto delle loro peculiarità strutturali e del contesto socio-economico in cui operano.

Ciò premesso occorre applicare condizioni uguali ai dipendenti di ciascuna banca sui servizi bancari, ed in particolare sui finanziamenti e sul conto corrente.

Non appena deliberate, dette condizioni saranno portate a conoscenza del personale tramite affissione nelle bacheche aziendali.

## **Articolo 22**

### Decorrenza e durata

Il presente accordo, salvo quanto diversamente disposto in precedenti articoli, decorre dalla data di stipulazione e scadrà il 31.12.2003.



## **Allegato A**

Il premio di risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di marzo 2003 relativamente agli anni di maturazione 2000 e 2001, da regolarsi a tassazione separata per il personale in forza alla data di stipula, e successivamente entro il mese di gennaio 2004 e 2005, relativamente agli anni di misurazione 2002 e 2003, al personale che, in servizio nel mese di erogazione, abbia prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, negli anni di misurazione.

Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del CCNL, della totale variabilità dei risultati conseguiti da ciascuna Banca nell'anno di misurazione. In conseguenza, il premio di risultato, la cui corresponsione e il cui ammontare risultino incerti, essendo correlati, ai sensi del presente accordo, alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, fruisce del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. del DL. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo 30.11.2001, l'ammontare complessivo da distribuire fra il personale interessato e riparametrato secondo la scala dell'Allegato B) del sopra citato accordo nazionale, è determinato come di seguito specificato. A tale proposito, le parti convengono che l'inquadramento da prendere in considerazione per la determinazione del premio individualmente spettante, è quello risultante al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione, ivi compresi i casi di malattia e infortunio, il premio di risultato verrà corrisposto per intero, mentre nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione sarà proporzionalmente ridotto, salvo il caso in cui sia stato esercitato il diritto di sciopero.

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

Il premio di risultato verrà erogato anche al personale non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda destinataria del presente contratto nell'ambito della mobilità di cui all'art. 62 del CCNL, nonché ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro per quiescenza. In tal caso il premio sarà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Per le Banche interessate da processi di fusione, il premio di risultato verrà determinato sulla base dei risultati aggregati delle singole Aziende che hanno partecipato alla fusione.

Per le Banche di nuova costituzione si procederà alla determinazione dei parametri mediante





apposito accordo, coerentemente con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente contratto. L'accordo di cui sopra formerà parte integrante del contratto regionale di secondo livello.

Il premio di risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel t.f.r..

Il premio di risultato non maturerà:

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

## DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle Banche nelle 4 fasce indicative dal grado di eccellenza raggiunto, negli anni di misurazione 2000 e 2001, così come previsto dall'art. 1 dell'Allegato F al CCNL. Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi nei mesi di Luglio 2003 e luglio 2004 per verificare la esatta classificazione delle Banche rispettivamente, per gli anni di misurazione 2002 e 2003.

## INDICATORE AZIENDALE COMPOSTO

Ai fini della determinazione del premio di risultato, le Parti, ai sensi dell'art. 2 del citato allegato, convengono di assumere, per tutta la durata contrattuale, il seguente indicatore composto per misurare lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola Banca rispetto all'andamento medio del biennio precedente.

	INDICATORI	PESO
1° Indicatore	Costi operativi/ Margine intermediazione	20%
2° Indicatore	Mezzi propri/Raccolta diretta	20%
3° Indicatore	Montante per dipendente	10%
4° Indicatore	Risultato lordo di gestione per dipendente	20%
5° Indicatore	Margine di intermediazione per dipendente	20%
6° Indicatore	Ricavi da servizi per dipendente	10%
TOTALE		100%

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono costituiti come segue:

**1° Indicatore = Costi operativi**, Voce 80 del conto economico, diviso **Margine di intermediazione**, somma della voci da 10 a 70 + Voce 110 (Voce 60 al netto di Svalutazioni e Rivalutazioni) ;



**2° Indicatore = Mezzi propri**, Voci da 120 a 170 Stato patrimoniale passivo, diviso **Raccolta diretta**, Voci da 20 a 30 Stato patrimoniale passivo;

**3° Indicatore = Montante**, Voci 40 dell'Attivo dello Stato Patrimoniale + Voci 20 e 30 del Passivo dello Stato Patrimoniale + Voci 12.3 della Nota Integrativa (Titoli di Terzi in deposito), diviso **Numero medio dei Dipendenti**, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi;

**4° Indicatore = Risultato lordo di Gestione**, somma dalla Voce 10 alla Voce 80 + Voce 110 del Conto Economico (Voce 60 al netto di svalutazioni e rivalutazioni), diviso **Numero medio dei dipendenti**, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi;

**5° Indicatore = Margine di Intermediazione**, somma dalla Voce 10 alla Voce 70 + Voce 110 del Conto Economico (Voce 60 al netto di svalutazioni e rivalutazioni), diviso **Numero medio dei dipendenti**, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi;

**6° Indicatore = Ricavi da servizi**, totale delle commissioni attive (totale Sezione 2.1 del Conto Economico), depurate dalle garanzie rilasciate (punto a)), dalle commissioni su finanziamenti in conto corrente e dalle commissioni per altri finanziamenti (da dettaglio punto g)), diviso il **Numero medio dei dipendenti**, pari alla media dei dipendenti in forza nei dodici mesi.

## EQUIVALENZA

In attuazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale, le Parti determinano l'ambito o il livello di equivalenza, per ciascuna fascia, rispetto alla media dell'andamento del biennio precedente, come segue:

### *Ambiti di equivalenza*

<b>FASCIA DI APPARTENENZA</b>	<b>LIMITE INFERIORE</b>	<b>LIMITE SUPERIORE</b>
1° FASCIA	+ 5,00%	+ 15,00%
2° FASCIA	+15,00%	+25,00%

### *Livelli di equivalenza*

<b>FASCIA DI APPARTENENZA</b>	<b>LIVELLO DI EQUIVALENZA</b>
3° FASCIA	+ 15,00%
4° FASCIA	+ 25,00%

## IMPORTO DA EROGARE

Per le Banche classificate in fascia 1 e 2 , oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 dell'Allegato F al CCNL, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:



- ◆ di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 35 punti al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza;
- ◆ superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.
- ◆ Per le Banche classificate in fascia 3 e 4, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 dell'Allegato F al CCNL, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione prevista per ciascuna fascia viene ridotta:
- ◆ di un valore pari a 1,6 volte la percentuale di scostamento negativo fatto registrare dalla Banca nell'anno di misurazione fino ad un limite massimo di 25 punti al di sotto del livello di equivalenza;
- ◆ superata tale soglia di negatività non verrà corrisposto alcun premio.
- ◆ Il Premio di Risultato distribuibile ai dipendenti di ciascuna Banca quale derivante dall'applicazione dell'art. 3 della disciplina nazionale integrata dal presente accordo, sarà calcolato in due quote:
- ◆ la prima pari al 70% del R.L.G. riferito alla singola azienda quale derivante dal citato art. 3 della disciplina nazionale;
- ◆ la seconda pari al 30% del R.L.G. medio pro capite di sistema regionale ponderato secondo la percentuale di R.L.G. sul totale prevista per la singola Banca e moltiplicato per il numero dei dipendenti della medesima, esclusi i dirigenti.

Il Premio di Risultato della Federazione sarà calcolato moltiplicando il premio medio regionale per dipendente dell'anno di riferimento per il numero dei dipendenti della medesima.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si fa riferimento alla richiamata disciplina nazionale.

Le parti allegano la tabella di calcolo elaborata sulla base dei criteri sopra descritti per le annualità 2000 e 2001.

## **Allegato B**

### **Responsabile C.E.D.**

Il responsabile di questo settore svolge le mansioni di pianificare il complesso delle attività, di dirigere e supervisionare e comparare i risultati ed i rendimenti ed inoltre presentare alla Direzione valutazioni tecnico-economiche di soluzioni alternative. Svolge azioni correttive, definisce i turni operativi, assegna i tempi macchina e verifica gli obiettivi con l'utenza, definisce gli standard di programmazione. Ha inoltre la responsabilità di tutto il personale addetto alla consolle di sistema.

### **Analista C.E.D.**

E' colui il quale esegue analisi di una o più procedure e della loro integrazione funzionale con altri sistemi applicativi, si occupa della stesura dettagliata dei diagrammi di flusso, della ricerca e documentazione delle procedure ed informa e spiega al programmatore le tecniche migliori da usare



nella codificazione dei programmi. Ha una specifica conoscenza delle tecniche di gestione dei dati e degli archivi, prepara inoltre il flusso prova da consegnare al programmatore per la verifica dei programmi.

#### **Programmatore Senior C.E.D.**

E' colui che riceve dal capo-centro o dall'analista richieste specifiche riguardanti procedure di sensibile importanza, ne cura l'articolazione fino alla messa in funzione del singolo programma; è chiaramente a conoscenza dei linguaggi di programmazione degli elaboratori usati dal Centro ed ha una specifica conoscenza del sistema operativo e della gestione e trattamento degli archivi.

#### **Programmatore C.E.D.**

E' colui al quale viene affidata la gestione e la stesura dei programmi; è chiaramente a conoscenza dei linguaggi di programmazione degli elaboratori usati dal Centro ed ha inoltre una buona conoscenza del sistema operativo.

#### **Allievo Programmatore C.E.D.**

E' colui che riceve un diagramma elementare di un singolo programma o di una determinata routine e ne cura la minutazione.

#### **Operatore Senior C.E.D.**

E' colui al quale, avendo ampia esperienza di settore, vengono affidate le mansioni: esecuzione delle procedure di sicurezza proprie del Centro (archiviazione, salvataggi, etc.), partenza e chiusura del sistema TP, esecuzione di procedure di riparazione del sistema TP, caricamento, esecuzione e controllo procedure di sistema e loro flusso con attivazione di tutti i prodotti-programma, esecuzione delle procedure di ripartenza prefissata in caso di anomalie.

#### **Operatore C.E.D.**

E' colui il quale è addetto all'accensione dei sistemi e all'attrezzaggio delle unità periferiche, che svolge mansioni operative base. Svolge inoltre le seguenti altre mansioni: caricamento, esecuzione e controllo procedure di sistema e loro flusso con attivazione di tutti i prodotti-programma, registrazione di anomalie sia tecniche che di programma, esecuzione delle procedure di ripartenza prefissata in caso di anomalie.

