

Addì 3 dicembre 2002, in Ancona , presso la sede della Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo, tra:

- la **Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo**, rappresentata dalla Delegazione composta dai Signori: Bruno Fiorelli, Romualdo Rondina, Camillo Agostini, Mario Del Prete, Alberto Pistilli e Luciano Saraceni; assistita dai Signori Silverio Dorsi e Fiorella Della Ceca e dal Signor Mario Bernardini della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane

e

- la **Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL)**, rappresentata dai Signori: Nicola Levantesi, Angelo De Feo, Flavio Saltari, Alfredo Sparaventi, Romano Speca e Stefania Trillini;
- la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)**, rappresentata dai Signori: Massimo Buonanno, Marco Andreani, Paolo Cicconi e Vincenzo Infriccioli;
- la **Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)**, rappresentata dal Signor Marco Giaccaglia;
- la **UIL Credito e Assicurazioni (UIL-CA)**, rappresentata dal Signor Luca Mangoni;

visto l'art. 28 del vigente c.c.n.l. per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, viene stipulato il seguente Accordo Regionale di Secondo Livello.



PREMESSA

Le Parti stipulanti del presente contratto, per brevità, nel prosieguo verranno indicate come “Parti”, le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del presente accordo verranno indicati come “OO.SS.” e la Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo verrà indicata come “Federazione”;



Art. 1
Sicurezza del lavoro

Le Parti convengono sulla esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere l'attività criminale rivolta nei confronti dei luoghi di lavoro di aziende di credito e di mezzi e lavoratori addetti al trasporto valori, ponendo in atto azioni coerenti ed armoniche con quanto disposto dal D.Lgs. 626/1994 in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A) Protezione e controllo nei luoghi di lavoro

Le B.C.C./C.R.A. sono impegnate ad adottare, laddove di già non adottate, nel più breve tempo possibile, misure di protezione e di controllo dei luoghi di lavoro mediante l'adozione di almeno due dei seguenti sistemi o di altri equivalenti:

- banconi blindati con cristalli antiproiettile;
- vigilanza esterna a mezzo di guardia giurata;
- doppie porte in cristallo antiproiettile con apertura a consenso e/o metal-detector;
- bussola girevole con o senza dispositivo di blocco;
- telecamere o cineprese, installate con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 20/5/70, n. 300;
- casseforti a tempo opportunamente pubblicizzate.

Le B.C.C./C.R.A. si impegnano a non installare o a rimuovere, ove esistenti, sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico.

Le misure da adottare in concreto saranno discusse, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in via preventiva con le R.S.A. del personale costituite presso le singole B.C.C./C.R.A.; in mancanza di dette rappresentanze saranno discusse con il personale dipendente e, ove richiesta dallo stesso personale, con assistenza delle OO.SS..

Qualora sia concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del c.c.n.l., le B.C.C./C.R.A. sono impegnate a consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le R.S.A. ovvero, in mancanza, il personale dipendente assistito, ove richiesto, dalle OO.SS., per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

Per i problemi della sicurezza del lavoro, riguardanti l'adozione di misure preventive di eventi criminosi, saranno tenute, in qualunque momento, riunioni presso la Federazione, su richiesta sindacale, o d'iniziativa della Federazione stessa.

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 B.C.C./C.R.A. destineranno parte dell'attività di informazione/formazione voluta dal D.Lgs. 626/94 all'illustrazione, a tutto il personale, del funzionamento dei dispositivi di sicurezza e le misure da assumere in caso di evento criminoso.

B) Provvidenze per i lavoratori

In caso di evento criminoso l'Azienda di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato, almeno per l'intera giornata ed i lavoratori direttamente coinvolti avranno diritto ad effettuare una visita medica specialistica, di cui la B.C.C./C.R.A. assumerà l'onere, per la parte non coperta dalla Cassa Mutua Nazionale entro il termine di 6 mesi dall'evento, dietro presentazione di opportuna certificazione medica.

Laddove, in conseguenza del fatto, derivasse per il lavoratore un danno fisico la B.C.C./C.R.A. conserverà il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del c.c.n.l., con un massimo di 36 mesi (ferme restando per il resto le disposizioni di cui all'art. 75 del c.c.n.l.).

L'aspettativa di cui all'art. 55 del c.c.n.l. decorrerà dai nuovi termini come sopra individuati.

Salvo i casi di colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapine per le somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabilite da disposizioni interne.

Le B.C.C./C.R.A., ove l'organizzazione aziendale lo consenta, accoglieranno richieste di mutamento di mansioni, che pervengano entro 30 giorni dal fatto e per un periodo massimo di 3 mesi, da parte di dipendenti direttamente coinvolti in eventi delittuosi.

C) Servizio di trasporto valori

Il servizio di trasporto valori va effettuato di norma a mezzo plichi chiusi, per importi opportunamente frazionati, ad orari ed itinerari non prestabiliti, con l'adibizione di una persona per trasporti di importo fino a 15.000 euro, con l'adibizione di due persone per trasporti fino a 30.000 euro, favorendo la rotazione del personale adibito a tale mansione.

Detto servizio va affidato ad imprese specializzate per trasporti oltre i 30.000 euro.

Nota a verbale

Nell'ambito della tutela della sicurezza la Federazione inviterà le B.C.C./C.R.A. a:

- rispettare scrupolosamente gli orari di apertura al pubblico degli sportelli;



- ridurre al minimo le operazioni di trasporto valori effettuate dal personale dipendente, privilegiando il ricorso a ditte specializzate, anche per trasporti di non rilevante entità.

Art. 2

Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

Le Parti, nel recepire quanto contenuto nell'art. 9 della L. 20/5/70, n. 300, riconoscono che il D.Lgs. 626/1994, come successivamente modificato ed integrato, ha anche lo scopo precipuo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento delle condizioni igienico-ambientali dei luoghi di lavoro soddisfacendo, in tal modo, la necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza di tutto il personale.

Le Parti, nel convenire che la materia della sicurezza e salute sul luogo di lavoro scaturisce da una logica che supera posizioni di conflittualità per ispirarsi ad una politica di prevenzione e protezione, ribadiscono l'impegno al puntuale rispetto delle disposizioni recate sia dalla normativa di riferimento, sia dall'accordo 18.12.1996, allegato G al c.c.n.l. 7.12.2000.

Disposizioni riguardanti particolari categorie di lavoratori

L'adibizione in via continuativa al video-terminale non può superare le cinque ore giornaliere.

Il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti dopo 2 ore di adibizione al video-terminale in via continuativa.

Il personale femminile in stato di gravidanza viene esentato, dietro sua richiesta scritta, dall'adibizione al video-terminale.

Le B.C.C./C.R.A. si impegnano ad installare filtri ottici e/o schermi protettivi per i video terminali o quant'altro ritenuto idoneo per eliminare o ridurre i rischi per la salute, sulla base di esperienze in essere.

Gli addetti allo svolgimento di mansioni che possono comportare rischi per la salute (addetti ai video-terminali; personale che lavori in ambienti particolarmente rumorosi; etc.), previa apposita certificazione medica, hanno diritto all'occorrenza, e comunque ogni tre anni, di sottoporsi ad appropriate visite specialistiche (vista, udito, etc.) con eventuale onere a carico dell'Azienda e durante l'orario di lavoro.

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



Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano 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.

Per la composizione di controversie eventualmente insorte nell'applicazione di norme riguardanti le materie dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 626/94 si farà ricorso all'Organismo Paritetico Locale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione. Metodologie e tempi per la formulazione dei ricorsi sono quelli individuati dall'Allegato G del vigente c.c.n.l.

Art. 3

Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione

Le Parti nel riconoscere la necessità di far fronte al mutato e nuovo scenario del settore creditizio, caratterizzato da profonde trasformazioni di carattere tecnologico, normativo e concorrenziale, sottolineano l'importanza strategica e di tutela per l'intero Movimento di ricorrere ad ogni strumento che garantisca adeguata capacità di fronteggiare al meglio quei processi di liberalizzazione e despecializzazione dei mercati bancari che hanno caratterizzato e caratterizzano questi ultimi anni.

E' innegabile che, in tale contesto di trasformazione strutturale del comparto, l'intero Movimento deve, pur mantenendo immutate le caratteristiche di mutualità, raggiungere l'obiettivo primario di erogare servizi che siano al tempo stesso qualitativamente elevati, indubbiamente competitivi e rivolti ad una clientela sempre più vasta. Questo traguardo non può essere conseguito se si prescinde dalla valorizzazione e partecipazione consapevole di tutto il personale.

La formazione e l'aggiornamento del personale, pertanto, se da un lato costituiscono strumenti indispensabili per il conseguimento di una migliore adattabilità delle risorse umane a fronte dei mutamenti di impresa e di mercato, dall'altro sono un patrimonio comune irrinunciabile ai fini della salvaguardia dell'occupazione.

Tutto ciò premesso, le Parti condividono che, in tale ottica, si debbono adottare sistemi di formazione continua, con ricorso a formule innovative che li rendano più adattabili alle reciproche esigenze, così da assicurare a tutto il personale una costante riqualificazione, volta all'acquisizione di nuove conoscenze su contenuti, strumenti e metodi.

Pertanto:

La Federazione istituirà corsi di formazione di base per tutti i neo assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro, da svolgersi nel normale orario di lavoro.

Tali corsi avranno la durata non inferiore a 10 giorni lavorativi e la partecipazione a tali corsi è obbligatoria entro i primi 12 mesi dall'assunzione.

La previsione di cui al comma che precede, assorbe, per i neo assunti, l'intero pacchetto formativo dell'anno di assunzione.



La finalità di tali corsi sarà quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento in azienda; i medesimi corsi verteranno pertanto sia su materie di carattere generale, sia su problemi operativi specifici delle B.C.C./C.R.A.

Durante lo svolgimento di tali corsi sarà previsto l'intervento, per due ore, delle OO.SS., per illustrare materie di carattere sindacale.

Ai lavoratori neo assunti (sia a tempo indeterminato che con contratto a termine) dovrà essere impartita adeguata formazione ed informazione in ordine alle attività che andranno a svolgere. Analogamente, dovrà essere fornita preliminare formazione ed informazione in caso di passaggio del lavoratore ad altro incarico od ufficio.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 63 del c.c.n.l. 7.12.2000, la Federazione comunicherà entro il mese di febbraio alle OO.SS., il piano di formazione, predisposto, con riferimento sia al pacchetto relativo alle 24 ore, sia al pacchetto relativo alle 26 ore, per l'anno in corso, per i dipendenti delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione. A tal fine, le singole B.C.C./C.R.A. comunicheranno, alla Federazione, i rispettivi programmi di formazione entro il mese di gennaio di ciascun anno. Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

La Federazione provvederà a comunicare alle OO.SS. entro il mese di marzo le ore di formazione effettuate da ogni dipendente delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione nel corso dell'anno precedente. Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

I programmi dei corsi, come sopra individuati saranno portati a conoscenza di tutto il personale mediante affissione in bacheca o a mezzo circolare interna con le date e le relative modalità di svolgimento.

La Federazione fornirà il necessario supporto a quelle B.C.C./C.R.A. che intendessero, in aggiunta a quelli organizzati a livello locale, realizzare corsi a carattere aziendale per la trattazione e l'approfondimento di tematiche di natura sia tecnica sia normativa.

Disposizioni di carattere generale

Dal 1° gennaio 2003, le ore del "pacchetto formativo" (24 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma, lettera a) del c.c.n.l. 7.12.2000 che non fossero state effettuate, per cause imputabili alle B.C.C./C.R.A. o alla Federazione, verranno aggiunte al "pacchetto formativo" dell'anno successivo.

Il pacchetto formativo relativo alle 26 ore annuali, di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 7.12.2000, solo eccezionalmente, potrà essere programmato utilizzando, al massimo, due sabati l'anno, per non oltre 4 ore ciascuno. L'ulteriore utilizzazione di giornate di sabato, richiesta dall'Azienda, sarà remunerata con la corrispondente quota di retribuzione oraria.

Ai partecipanti ai corsi, provenienti da Aziende ubicate in comuni diversi da quello in cui viene effettuato il corso, va applicato il trattamento previsto dagli ultimi due commi dell'art. 60 del c.c.n.l. di categoria. In tale caso non verrà riconosciuto il ticket pasto.



Art. 4
Rotazioni

Viene riconosciuta l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

A tal fine le B.C.C./C.R.A. promuoveranno programmi di rotazione che, compatibilmente con le esigenze organizzative, soddisfino specifiche richieste del personale.

Il dipendente, dopo 5 anni di adibizione alla medesima mansione, su sua richiesta, va preferito nell'impiego in altre mansioni e/o settori nell'ambito della stessa unità produttiva, compatibilmente con le esigenze aziendali e con le richieste di altri lavoratori. Il dipendente, dopo 8 anni di adibizione alla medesima mansione, acquista il diritto all'impiego in altre mansioni e/o settori, su sua richiesta. L'Azienda è tenuta ad accogliere tale richiesta entro e non oltre 12 mesi dalla sua presentazione.

I programmi di rotazione attuati o formulati dalle B.C.C./C.R.A. andranno, annualmente, sottoposti all'esame dell'Osservatorio Locale di cui all'art. 13 del c.c.n.l.

Art. 5
Contratti a tempo determinato

Le Parti raccomandano alle B.C.C./C.R.A. di valutare con particolare attenzione, in occasione di eventuali assunzioni a tempo indeterminato, la posizione di coloro che, in passato, abbiano intrattenuto contratti di lavoro a termine, con la stessa B.C.C./C.R.A..

Art. 6
Profili professionali

Le Parti si danno atto che le capacità professionali, sviluppate sulla base sia di una adeguata formazione e sia dell'esperienza pratica maturata anche con mobilità su diverse posizioni di lavoro, costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori, per l'efficienza e la competitività delle B.C.C./C.R.A.. Sulla base di tali principi ed in coerenza con quanto indicato dal c.c.n.l., vengono individuati i seguenti ulteriori profili professionali.



a) 3° AREA PROFESSIONALE

2° livello retributivo

- Lavoratore in grado di curare tutte le attività di sportello, di back e front office, fornendo alla clientela adeguata assistenza e consulenza finalizzata alla vendita dei prodotti e dei servizi erogati dalla B.C.C./C.R.A.;
- lavoratore che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrosportello, gestisce i flussi di denaro dei cassieri della propria unità produttiva, di altri soggetti assimilabili e del caveau;
- tutti coloro che coordinano almeno 1 addetto della propria struttura operativa, appartenente al 1° livello retributivo della 3° Area professionale, e che ne rispondano ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 7.12.2000, nella categoria dei quadri direttivi.

3° livello retributivo

- Addetto allo sviluppo esterno e consulenza – lavoratore in grado di gestire gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- tutti coloro che coordinano almeno 2 addetti della propria struttura operativa, appartenenti alla 3° Area professionale, e che ne rispondono ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 7.12.2000, nella categoria dei quadri direttivi.

b) QUADRI DIRETTIVI

1° livello retributivo

- Il personale di elevata professionalità responsabile delle Gestioni Patrimoniali, in una struttura organizzata con le modalità di cui al paragrafo 4, capitolo 1, del Regolamento Banca d'Italia 30/9/97 ovvero responsabile dell'Ufficio "Titoli e/o prodotti finanziari", che esplica, in via continuativa e nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni concludenti ovvero coordina l'operatività in valori mobiliari di almeno cinque dipendenze, compresa la sede. Resta comunque escluso quel responsabile che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Contabilità Generale", esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;



- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Fidi", esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'"Internal Audit", in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, in via continuativa, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori, individua e rileva andamenti anomali e violazioni delle procedure e delle regolamentazioni, valuta la funzionalità del complesso sistema dei controlli interni;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Organizzazione", con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, esamina e pianifica le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie, i procedimenti di lavoro, l'impiego e la formazione del personale;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Legale", con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute presta consulenza ed assistenza per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le controversie individuali tramite professionisti esterni;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile di un servizio, settore od ufficio coordina il lavoro di 4 addetti ed esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;

3° livello retributivo

- Il personale di elevata professionalità che, "Responsabile di Area", con ciò intendendosi quel comparto dell'attività aziendale che comprenda più servizi od uffici assimilabili tra loro per tipologia di attività, con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute coordina l'attività di almeno 8 addetti (appartenenti ai vari uffici o settori di pertinenza dell'Area) suddivisi in almeno 3 uffici o settori, rispondendone direttamente alla Direzione. Tale inquadramento decorre trascorsi mesi cinque dall'assegnazione.

Norma transitoria

Per le posizioni in essere, la disposizione recata dall'alinea che precede, decorre trascorsi mesi 5 dalla data di sottoscrizione del presente contratto.



Art. 7
Preposti a Succursale

Al personale preposto a succursale da oltre un anno che coordina 3 addetti, viene riconosciuta, ove non inquadrato nella categoria dei Quadri direttivi, una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 75% dell'indennità stessa.

Tale maggiorazione cesserà di essere corrisposta venendo meno l'incarico di preposto a succursale ovvero in caso di promozione alla categoria dei quadri direttivi.

Il personale di elevata professionalità che, preposto a succursale da oltre tre anni e da almeno due anni è responsabile di succursale con 4 addetti preposto incluso, e che svolge la sua attività con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, con compiti di rappresentanza dell'Azienda nell'ambito dei poteri conferiti e rispondendo dei risultati ottenuti, è inquadrato nel primo livello retributivo dei quadri direttivi.

Art. 8
Vice Preposti

Fatte salve posizioni preesistenti, presso le succursali nelle quali, ai sensi del c.c.n.l. 7.12.2000, al preposto debba essere riconosciuto l'inquadramento minimo di quadro direttivo, è da promuovere il ruolo di vice preposto, non solo quale sostituto del preposto durante le assenze e di occasionale coadiutore dello stesso, ma quale partecipe quotidianamente della direzione della succursale, mediante ripartizione dei compiti sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la soprintendenza su tutto del preposto.

Alla posizione di vice preposto a succursale con numero di addetti superiore a 4, come sopra definita, compete un assegno di indennità di funzione da corrispondere per 12 mensilità, nelle misure di seguito indicate, sulla base del numero degli addetti della succursale.

Tale indennità cessa di essere corrisposta, venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale.

<i>Succursale con numero di addetti compreso il preposto ed escluso il personale della 1° area professionale</i>	<i>Assegno di funzione Vice preposto di succursale</i>
5/6	€ 50,00
7	€ 75,00



8/9	€ 100,00
da 10	€ 130,00

L'assegno di funzione di cui sopra non verrà corrisposto laddove il vice preposto sia inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e per i periodi di sostituzione del preposto di durata superiore al giorno. In tali casi verrà liquidata la prescritta indennità di assegnazione a mansioni superiori.

Art. 9

Centri e reparti meccanografici ed elettronici

I Centri elaborazione dati presenti nella Regione Marche sono attualmente distinti in:

- a) Centri che, con apparecchiature complesse, supportano esigenze aziendali di elaborazione dei dati in autonomia e gestione dell'analisi e della programmazione in outsourcing;
- b) Centro della Federazione Marchigiana delle Banche di Credito Cooperativo.

Le Parti prendono atto degli inquadramenti attribuiti, al momento, al personale addetto ai centri di cui sopra, riservandosi l'eventuale esame entro il periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 10

Gestione del c.c.n.l.

Ad integrazione e puntualizzazione di alcune disposizioni contenute nel c.c.n.l. per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari, le Parti convengono quanto segue:

- la Federazione fornirà alle OO.SS. l'informativa prevista dall'art.16 del c.c.n.l. entro il 30 marzo di ogni anno;
- le B.C.C./C.R.A. forniranno alle OO.SS., entro la fine di giugno di ciascun anno, i bilanci relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente;
- le riunioni periodiche di cui all'art. 17 del c.c.n.l. vanno effettuate entro 30 giorni dalla data della richiesta da parte delle OO.SS.;
- le B.C.C./C.R.A., in occasione di selezioni utili a future assunzioni, informeranno le R.S.A. o, in mancanza le OO.SS., sui criteri e procedimenti adottati per tali selezioni;
- i lavoratori devono comunicare le loro preferenze sui periodi di ferie entro il mese di febbraio di ciascun anno e le B.C.C./C.R.A. disporranno i programmi di ferie entro il successivo mese di marzo, dandone conferma scritta a ciascun dipendente;
- in caso di incidente o di danneggiamento, durante l'impiego autorizzato di mezzo di trasporto privato per motivi di servizio o per partecipazione ai corsi, la B.C.C./C.R.A. provvederà al



- rimborso di eventuali danni al mezzo non coperti da assicurazione e non risarciti da terzi. L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto dell'autovettura;
- ad integrazione dell'art. 54 del c.c.n.l. spettano, al lavoratore, due giorni di permesso retribuito in caso di nascita di figli e tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso di genitori, coniugi, figli, fratelli e sorelle. Possono essere, inoltre, concessi, per comprovate necessità, permessi retribuiti per visite mediche specialistiche riguardanti il nucleo familiare. L'Azienda, al riguardo, potrà richiedere adeguata documentazione;
 - la Federazione dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia, al di fuori dei casi previsti dall'art. 1, lettera B) del presente contratto.
 - Il contributo annuale di cui all'art. 88 del c.c.n.l. 7/12/2000 è elevato di € 550;
 - a richiesta del lavoratore con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione all'handicap e documentate;
 - la Federazione e le B.C.C./C.R.A. forniranno, su richiesta, al rispettivo personale dipendente, copia delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi degli artt. 43 e 71 del c.c.n.l. 7.12.2000;
 - le Parti, nel ribadire il dettato della norma recata dal c.c.n.l. 7.12.2000 in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi e ad integrazione dell'art. 98 del citato c.c.n.l., convengono, in attesa dell'esito dell'esame che le Parti nazionali andranno ad operare in sede di rinnovo del c.c.n.l., quanto segue:
 - o entro il mese di gennaio di ogni anno i quadri direttivi di 1° e di 2° livello, autocertificheranno, su apposito modulo predisposto dall'Azienda, le prestazioni di lavoro eccedenti in misura significativa il limite convenzionale di 120 ore annue svolte nell'anno precedente, che non sia stato obiettivamente possibile gestire secondo il meccanismo di flessibilità temporale e non recuperate secondo il meccanismo dell'autogestione. Entro il successivo mese di marzo l'Azienda, valutatane la congruità, corrisponderà un'apposita erogazione;
 - o per i quadri di 3° e 4° livello, a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, l'Azienda valuterà la possibilità di corrispondere loro un'apposita erogazione. La eventuale corresponsione avrà luogo entro il mese di marzo con riferimento all'attività prestata nell'anno precedente.

Art. 11

Fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane

Con riferimento alle “disposizioni transitorie” degli artt. 95 e 106 del c.c.n.l., su richiesta delle OO.SS., le Parti si incontreranno, entro i successivi 60 giorni, per operare lo specifico confronto ivi previsto.



Entro 30 giorni dalla richiesta delle OO.SS., la Federazione provvederà a fornire la seguente documentazione, riferita alle B.C.C./C.R.A. oggetto della verifica:

- gli organigrammi aggiornati predisposti da ciascuna B.C.C./C.R.A., con la suddivisione in servizi e/o settori operativi e/o aree, completi di inquadramenti dei relativi responsabili e, ove nominati, dei vice responsabili;
- i dati, aggiornati al semestre precedente, relativi alla raccolta diretta e indiretta ed agli impieghi, distintamente per le singole aziende e con ripartizione per filiali.

Art. 12 **Premio di risultato**

Ai sensi degli accordi 30.11.2001, 10.1.2002 e 27.3.2002, viene istituito per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle B.C.C./C.R.A., destinatari del presente contratto, un emolumento denominato Premio di Risultato, con riferimento agli anni di misurazione 2000, 2001, 2002 e 2003.

Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del c.c.n.l. 7.12.2000, della totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti da ciascuna B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione. In conseguenza, il Premio di Risultato, la cui corresponsione ed il cui ammontare risultano incerti, essendo correlati ai sensi del presente accordo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. 2, del D.L. 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 è determinato sulla base delle percentuali indicate all'art. 3 del citato accordo, applicando la scala parametrica ivi prevista, all'Allegato B. A tal 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.

Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di dicembre 2002 relativamente agli anni di misurazione 2000 e 2001 e, successivamente, entro il mese di ottobre 2003 e 2004, relativamente agli anni di misurazione 2002 e 2003 al personale che, in servizio nel mese di erogazione, abbia superato il periodo di prova e che abbia prestato servizio, anche a tempo determinato, negli anni di misurazione.

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



Il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero in caso di assenza con diritto alla retribuzione, ivi compresi i casi di assenza per malattia e infortunio.

Il Premio di Risultato verrà ridotto, proporzionalmente, in caso di assenza senza diritto alla retribuzione.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione alla prestazione resa.

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 del Sistema nell'ambito di mobilità, con i requisiti indicati nel comma 3, art. 81, c.c.n.l. 20 febbraio 1997. In tal caso, il Premio verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Per le B.C.C./C.R.A. 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 B.C.C./C.R.A. di nuova costituzione si procederà alla determinazione dei parametri mediante apposito accordo in sede locale, sottoscritto in coerenza con quanto stabilito dal presente accordo.

Il Premio di Risultato relativo all'anno di misurazione 2000, verrà erogato a tassazione separata.

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, comunque, se:

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

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A. 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 c.c.n.l. 7.12.2000. Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi nei mesi di settembre 2003 e settembre 2004 per verificare la esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A., 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 aziendale composto per misurare lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola B.C.C./C.R.A., rispetto all'andamento medio del biennio precedente.

	INDICATORI	PESO
1° Indicatore	Risultato lordo di gestione per dipendente	30%
2° Indicatore	Ricavi netti da servizi per dipendente	20%
3° Indicatore	Margine di intermediazione/Costo del Personale	15%
4° Indicatore	Montante per dipendente	35%
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 = Voci da 10 a 80 + Voce 110 (Voce 60 al netto di Svalutazioni e Rivalutazioni) da Conto Economico diviso il Numero Medio dei Dipendenti, da Nota Integrativa;

2° Indicatore = Voci da 30 a 70 + Voce 110 (Voce 60 al netto di Svalutazioni e Rivalutazioni) da Conto Economico diviso il Numero Medio dei Dipendenti, da Nota Integrativa;

3° Indicatore = Voci da 10 a 70 + Voce 110 (Voce 60 al netto di Svalutazioni e Rivalutazioni) diviso Voce 80, lettera a), da Conto Economico;

4° Indicatore = Voci 40 dell'Attivo dello Stato Patrimoniale + Voci 20 e 30 del Passivo dello Stato Patrimoniale diviso il Numero Medio dei Dipendenti, da Nota Integrativa.

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

FASCIA DI APPARTENENZA	LIMITE INFERIORE	LIMITE SUPERIORE
1° FASCIA	- 10,00%	+ 30,00%
2° FASCIA	-10,00%	+30,00%

Livelli di equivalenza

FASCIA DI APPARTENENZA	LIVELLO DI EQUIVALENZA
3° FASCIA	0,00



4° FASCIA	0,00
-----------	------

IMPORTO DA EROGARE

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 1 e 2, oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 dell'Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000, 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 al doppio dello scostamento negativo totale, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 3, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 dell'Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzi uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione, prevista per la fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 4, oltre a quanto previsto al punto d) dell'art. 3 dell'Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzi uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DELLA FEDERAZIONE

Per il personale della Federazione Marchigiana delle Banche di Credito Cooperativo, il Premio di Risultato verrà erogato, ai sensi dell'art. 5, secondo comma, dell'Accordo 30.11.2001, sulla base dei criteri di seguito indicati.

Per ciascun anno di misurazione dovrà essere determinato il Risultato Lordo di Gestione di Riferimento, ottenuto moltiplicando, per il numero medio dei dipendenti della Federazione, l'aggregato regionale del R.L.G. diviso il numero medio dei dipendenti delle B.C.C./C.R.A. associate.

Sull'importo così ottenuto andranno applicate le percentuali di erogazione di seguito elencate, a fianco delle condizioni per ciascuna specificate:

4,5%	In caso di positivo andamento degli indicatori di tutte le B.C.C./C.R.A. associate, e con media regionale ponderata degli indicatori superiore al 15%;
4,0%	In caso di positivo andamento degli indicatori di tutte le B.C.C./C.R.A. associate;
3,5%	In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre l'80% delle B.C.C./C.R.A. associate;
3,0%	In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 60% delle B.C.C./C.R.A. associate;
2,0%	In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 40% delle B.C.C./C.R.A. associate;
1,5%	In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 20% delle B.C.C./C.R.A. associate;



1,3%	In caso di positivo andamento degli indicatori di meno del 20% delle B.C.C./C.R.A. associate, ma con media regionale ponderata degli indicatori positiva.
------	---

In caso di positivo andamento degli indicatori di meno del 20% delle B.C.C./C.R.A. associate, e ove la media regionale ponderata degli indicatori delle stesse faccia registrare un valore negativo, il premio di risultato verrà erogato applicando, al Risultato Lordo di Gestione di Riferimento, la percentuale del 3% ridotta di 4 volte lo scostamento negativo come sopra individuato, con una percentuale di erogazione comunque non superiore all'1,3%.

Art. 13 **Part-time**

La Federazione si impegna ad intervenire presso le B.C.C./C.R.A. in cui siano state presentate richieste di Part-time, per favorirne la concessione.

Le Parti concordano che l'Osservatorio locale, di cui all'art. 13 del c.c.n.l. 7.12.2000, potrà essere riunito, su istanza di una delle Parti, per la valutazione delle richieste di Part-time non accolte dalle B.C.C./C.R.A., l'esame dei criteri di priorità utilizzati per l'accoglimento delle richieste e la successiva verifica delle richieste accolte.

Art. 14 **Premio di Fedeltà**

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 102 vigente c.c.n.l. per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel Movimento delle B.C.C./C.R.A., al personale, appartenente alle aree professionali ed al 1° e 2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, viene erogato un premio di fedeltà nella misura pari al 7% della retribuzione annua lorda tabellare dell'anno precedente (con esclusione delle voci variabili).

La corresponsione avrà luogo nel mese successivo al raggiungimento di detta anzianità.

Art. 15 **Ticket pasto**

Dalla data del 1° gennaio 2003 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa per dipendenti delle BCC viene stabilito nella misura di Euro 5,28.

Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro a tempo parziale verticale è stabilita la concessione dell'intero ticket in dette giornate.



Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il personale dipendente presente in azienda nell'intera giornata (compresi i turnisti che effettuano la pausa e tutti coloro che pur effettuando orario ridotto effettuano una pausa).

Il ticket pasto spetta anche al personale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti.

In alternativa al ticket pasto, il personale dipendente può optare, a parità di costo complessivo per l'azienda, per l'erogazione in busta paga, negli stessi termini ed alle condizioni di cui sopra, di un importo sostitutivo. L'opzione dovrà essere esercitata, inizialmente, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Per il personale assunto successivamente alla stipula del presente accordo, l'opzione iniziale dovrà essere esercitata all'atto dell'assunzione. L'eventuale modifica al regime precedentemente scelto dovrà essere richiesta entro il mese di novembre e decorrerà dal successivo 1° gennaio.

L'importo sostitutivo, così come il valore del ticket pasto, non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.

In caso di erogazione del ticket pasto, lo stesso dovrà essere utilizzato per l'effettivo consumo del pasto, escludendo tutte le forme di utilizzo diverse dal consumo diretto.

Detto ticket sarà intestato al dipendente e sullo stesso ticket i dipendenti annoteranno la data di effettiva utilizzazione ed apporranno la propria firma.

I ticket sono riservati personalmente agli intestatari e non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili in denaro o merce sostitutiva.

Su richiesta di una delle Parti potrà essere effettuata analisi congiunta, ai fini della individuazione di altra società cui affidare l'erogazione dei ticket pasto.

Art.16 Indennità di rischio

A coloro che sono incaricati, in via continuativa, a svolgere le mansioni di cassiere, sarà corrisposto l'intera indennità di rischio a norma degli artt. 100 e 112 c.c.n.l. del 7.12. 2000.

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

- fino a 6 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 1/3 dell'indennità mensile;
- da 7 a 12 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 2/3 dell'indennità mensile;
- oltre a 12 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 3/3 dell'indennità mensile.

Al personale incaricato in via continuativa di effettuare, presso la clientela, operazioni di raccolta di contanti (più eventuali titoli) spetta indennità di rischio prevista per gli aiuti di cassa.



Art. 17
Banca delle ore

Le parti si danno atto che in occasione dell'accordo di rinnovo della parte economica del c.c.n.l. le Parti nazionali hanno, fra l'altro, convenuto che in occasione del complessivo rinnovo del c.c.n.l. 7.12.2000, verranno risolti, attraverso un'interpretazione congiunta, i problemi applicativi connessi alla effettiva esigibilità della banca delle ore. Ciò premesso, si conviene di adottare sino all'esito delle citate verifiche nazionali e, comunque, ove queste intervenissero successivamente, per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2003 quanto segue:

RIDUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Il termine annuale per la fruizione della riduzione di orario di lavoro di cui all'art. 118 del c.c.n.l. resta fissato nei dieci mesi successivi alla maturazione. Ove, per motivi imputabili all'Azienda, il dipendente non abbia fruito di tutto o di parte di tale monte ore, detto termine viene prorogato di ulteriori 6 mesi. Nel caso in cui il dipendente, entro i termini suindicati, non eserciti il diritto di richiedere il recupero della banca delle ore, questo inderogabilmente viene a decadere.

Disposizioni di attuazione

Le Parti concordano che i permessi retribuiti per la fruizione delle ore accumulate, a qualsiasi titolo, nella banca delle ore possono essere frazionati nel limite minimo di mezz'ora.

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

Si conviene, altresì, che, in caso di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi, si procederà alla liquidazione, sulla base della sola retribuzione oraria, delle ore non ancora recuperate e confluite in banca ore a titolo sia di prestazioni aggiuntive, sia di riduzione orario sino a quel momento maturata.

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

Se il lavoro straordinario è quindi compiuto il sabato o il lunedì, qualora l'orario settimanale sia distribuito dal lunedì al venerdì o da martedì al 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 o notturne festive, comprese tra le 22,00 e le 6,00 darà diritto al compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione, rispettivamente, del 55% e del 65% e non entrerà in banca delle ore.

Art. 18

Pari opportunità

Le Parti, al fine di individuare gli interventi che favoriscano le pari opportunità uomo-donna, convengono di demandare l'analisi, la valutazione e le eventuali proposte sulla materia, all'Osservatorio Locale di cui all'art. 13 del vigente c.c.n.l.

Art. 19

Portatori di handicap

Le Parti, nel ribadire l'impegno all'assolvimento di quanto già previsto dall'art. 87 del c.c.n.l., si impegnano ad attivare soluzioni idonee a rimuovere o ad ovviare gli impedimenti causati dalle barriere architettoniche site nelle strutture esistenti, al fine di agevolare, nel rispetto delle norme vigenti, l'accesso e la permanenza nei locali di lavoro del personale e/o degli utenti portatori di handicap.

Art. 20

Decorrenza e durata

Per quanto non espressamente indicato in singole norme, il presente accordo decorre dalla data di stipulazione, sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore sottoscritto il 24 marzo 1998 e scadrà il 31 dicembre 2003.

