

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO / CASSE RURALI ED ARTIGIANE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE PIEMONTE, VALLE D'AOSTA E LIGURIA E DELLA SERVIZI BANCARI ASSOCIATI

Addì 18 dicembre 2007, in Cuneo

tra

- La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria, rappresentata dai sigg. Enrico Gruner, Livio Tomatis e Gian Pietro Gasco con l'assistenza del Direttore della medesima Federazione sig. Fulvio Bernabino, e del dr. Silvio De Tommaso in rappresentanza della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), rappresentata dai sigg. ....;
- La Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL), rappresentata dai sigg. Ferruccio Moriggi, Francesco Gazzola e Alberto Giordano;
- la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL) rappresentata dai sigg.ri Carlo Casavecchia, Daniele Babolin, Marco Del Brocco e Mauro Verra;
- la Uil Credito e Assicurazioni (UILCA), rappresentata dai sigg. Giovanni Ventura e Domenico Ravera;

visti gli articoli 8 e 29 del c.c.n.l. 27.9.2005, viene stipulato il seguente contratto integrativo regionale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria e della Servizi Bancari Associati:

PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.l. 27.9.2005 ed in applicazione dell'accordo nazionale del 23.11.2006 in materia di premio di risultato, ai fini della determinazione del premio riferito ai bilanci di esercizio degli anni 2006 e 2007 si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici e relativi pesi come appresso specificato:

	Peso
Costi operativi rapportati al margine di intermediazione	15%
Margine di intermediazione rapportato al numero dei dipendenti	10%
Montante rapportato al numero dei dipendenti	50%
Risultato lordo di gestione rapportato al numero dei dipendenti	25%

Per la quantificazione del premio di risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza seguendo la metodologia, così come risulta rappresentata nei prospetti allegati A e B, convenuta in applicazione delle disposizioni di cui all'accordo nazionale citato.

Per ciascuna fascia viene stabilito l'ambito d'equivalenza così come evidenziato nei prospetti allegati.

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto dalla normativa collettiva citata, si conviene quanto segue:

- per i dipendenti della Federazione delle BCC del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria e della Servizi Bancari Associati SpA il premio va commisurato al premio di risultato medio erogato, con eliminazione dell'importo minimo e di quello massimo registrato, rispettivamente per il premio 2007 e per il premio 2008;
- l'erogazione del premio di risultato 2007 sarà effettuata unitamente alle competenze del mese di dicembre 2007 in base agli importi – che dovranno essere parametrati sulla base delle scala parametrica di cui all'allegato B dell'accordo nazionale 23.11.2006 – determinati per ciascuna delle BCC/CRA, risultanti dall'applicazione della disciplina contrattuale convenuta ed evidenziati negli allegati A e B al presente contratto. A tal proposito, resta inteso che l'inquadramento da prendere in considerazione per l'individuazione del premio spettante è quello risultante alla data del 31 dicembre 2006;
- per il computo del premio 2008, da liquidare nel mese di ottobre del 2008, l'inquadramento di riferimento è quello risultante alla data del 31 dicembre 2007;
- per i dipendenti delle BCC neo costituite la misura del Premio di risultato, per i primi 3 anni dall'inizio dell'attività, viene ridotta del 50%;
- per i dipendenti delle BCC che sono state oggetto di fusione il Premio di risultato è da determinare tenendo in considerazione i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex BCC partecipanti alla fusione; nel caso in cui si dovessero verificare, a far tempo dalla data di sottoscrizione del presente accordo, operazioni di fusione che investano BCC con situazioni di criticità, il Premio di risultato per i dipendenti della BCC incorporata sarà definito con specifico accordo comunque in coerenza con le previsioni collettive nazionali richiamate;
- l'erogazione del premio sostituisce ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dalla singola BCC/CRA avente medesima natura e finalità.

Inoltre, ad integrazione delle previsioni di cui all'accordo nazionale richiamato, resta inteso che nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione - eccezione fatta per le risoluzioni incentivate - come pure nel caso di rapporto a tempo determinato, il Premio di risultato compete in proporzione ai mesi di servizio prestato nel medesimo anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Resta inteso che per ogni altra previsione non espressamente disciplinata nel presente articolo si rimanda alla regolamentazione di cui al citato accordo nazionale del 23.11.2006.

### PREMIO DI ANZIANITA'

Con decorrenza 1.1.2008, al raggiungimento dei 25 anni di servizio prestato presso le aziende del movimento, va erogato, una tantum, un premio di anzianità nella misura del 150% di una mensilità calcolata sulla base delle seguenti voci retributive: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle.

La liquidazione va fatta entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. Tale premio assorbe eventuali provvidenze già corrisposte allo stesso titolo.

Resta chiarito che la presente previsione sostituisce quanto disposto all'art. 102 del c.c.n.l. 27.9.2005.

### TICKET PASTO

Con decorrenza 1° gennaio 2008 l'importo dell'indennità di contributo pasto di cui al contratto integrativo regionale del 19.6.2003 viene elevato a euro 100,00 lordi mensili.

In alternativa a tale indennità, con la medesima decorrenza del 1° gennaio 2008, l'importo del buono pasto viene fissato nella misura di euro 7,20 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio con rientro dopo la pausa pranzo.

Il ticket pasto va altresì riconosciuto per:

- ciascuna giornata di part time verticale, anche nel caso di articolazione mista per le giornate prestate con rientro pomeridiano;
- ciascuna giornata di permesso sindacale;
- ciascuna giornata in cui si usufruisce dei permessi per allattamento.

Ai lavoratori in part time orizzontale verrà riconosciuto, con decorrenza 1° gennaio 2008, esclusivamente un ticket pasto nella misura di euro 4,00.

Vengono richiamate le modalità di erogazione e di fruizione di detto ticket di cui al contratto integrativo regionale del 25.6.1998.

### PROVVIDENZE PER FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Con decorrenza 1.1.2008 e fino al rinnovo del presente contratto, in sostituzione del contributo annuale di cui all'art. 88 del vigente c.c.n.l., viene erogata la somma di euro 2.000,00.

Le richieste di tali permessi, che dovranno essere in relazione all'handicap ed adeguatamente documentate (certificazione medica rilasciata da struttura pubblica), verranno prese in considerazione dall'Azienda solo qualora il dipendente dovesse avere esaurito le agevolazioni previste dalla legge 104/1992.

### FORMAZIONE PER NUOVI ASSUNTI

Nei corsi di formazione per nuovi assunti, vanno riservate due ore a dirigenti delle Organizzazioni sindacali più rappresentative per trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

### SICUREZZA NEL LAVORO

Le BCC sono impegnate a consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le R.S.A., ove costituite, o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza o variare quelle in atto.

Nel caso in cui le misure di sicurezza da adottare non siano condivise, la soluzione del problema potrà essere rimessa alla Commissione Regionale Sindacale che, per la materia in oggetto, potrà essere convocata, in qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti.

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le BCC assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche, eventualmente richieste dal lavoratore colpito per quanto non risarcibile dalla copertura sanitaria integrativa collettiva, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In caso di malattia derivante da evento criminoso l'azienda concederà un periodo di comporta distinto, e con esso cumulabile, da quello previsto dall'art. 55 del vigente c.c.n.l. della durata massima di mesi 6 (sei). Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento.

In caso di rapina i lavoratori coinvolti potranno usufruire di 2 giorni di permesso retribuito a partire dal giorno successivo all'evento criminoso; verranno altresì valutate ulteriori eventuali necessità di assenza dal lavoro (ad esempio, necessità di sostegno psicologico).

Con particolare riferimento al rischio rapina, le Aziende si impegnano ad adottare:

- adeguati sistemi di controllo all'ingresso delle succursali (ad esempio, bussole, vigilanza);
- dispositivi di ausilio (ad esempio, video registrazioni, allarmi);
- dispositivi disincentivanti gli atti criminosi (ad esempio, mezzo forte temporizzato per cassieri, macchiatore di banconote).

L'attività di caricamento e scaricamento dei dispositivi automatici di distribuzione delle banconote (ATM), effettuata all'esterno dell'edificio in cui è ubicato il dispositivo e il servizio di trasporto valori sono da affidare, di norma, a ditte specializzate.

### CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE

Per gli stessi luoghi in cui i dipendenti devono osservare il divieto di fumo, le Aziende sono impegnate a sensibilizzare la clientela, con i mezzi ritenuti più opportuni, relativamente all'invito a non fumare.

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento, le lavoratrici non saranno adibite a videoterminale (adibizione di cui all'art. 51 del D. Lgs. 626/1994), salvo che non siano adottate tecnologie a cristalli liquidi.

Inoltre, alle lavoratrici che rientrano in Azienda dopo la maternità, sarà garantito il rientro nella stessa sede di lavoro precedente e adeguato aggiornamento professionale idoneo al reinserimento.

### PERMESSI RETRIBUITI

I permessi retribuiti di cui al 3° comma dell'art. 54 del c.c.n.l. 27.9.2005 vanno concessi nelle seguenti misure:

- a) per nascita di figli: 2 giorni, fruibili anche non consecutivamente entro 30 giorni dal verificarsi dell'evento;
- b) per decesso di parenti o affini fino al secondo grado incluso, nonché di conviventi risultanti tali da certificazione: 3 giorni;
- c) in caso di visite specialistiche: il tempo strettamente necessario;
- d) in caso di ricovero, ovvero di intervento a parenti o affini fino al secondo grado incluso, nonché a conviventi risultanti tali da certificazione anagrafica: il giorno del ricovero e/o dell'intervento; nel caso in cui l'intervento risulti essere di particolare gravità, intendendosi per tali i grandi interventi di

cui alla tabella allegata al vigente Regolamento Sanitario della Cassa Mutua Nazionale, vanno concessi 2 giorni.

Per i permessi di cui ai punti c) e d), dovrà essere prodotta idonea certificazione.

I lavoratori con figli o equiparati fiscalmente a carico portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 potranno richiedere eccezionalmente permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue.

### USO DI AUTO VETTURA PRIVATA

Qualora il lavoratore faccia uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipare a corsi ed incorra in un incidente, furto e/o incendio o danneggiamento anche durante la sosta, senza che sia a lui imputabile dolo o colpa grave, da cui derivino danni a detta autovettura non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione (senza applicazione di franchigia).

Il dipendente dovrà presentare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

### INDENNITA' DI RISCHIO

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

- per mansioni di cui sopra svolte da 1 a 5 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 1/3;
- per mansioni di cui sopra svolte da 6 a 10 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 2/3;
- per mansioni di cui sopra svolte oltre i 10 giorni lavorativi nel mese, nella misura di 3/3.

### INDENNITA' ANNUALI

In conformità ai principi di solidarietà e mutualismo cui si ispira il movimento del Credito Cooperativo e ad integrazione delle previsioni di cui all'art. 69 del vigente c.c.n.l., al fine di concorrere al sostegno della famiglia, va erogata per ciascun figlio (o equiparato) fiscalmente a carico del dipendente, che frequenti asilo nido o strutture analoghe, scuola materna e/o scuola elementare, una provvidenza annuale di euro 89,35, corrispondente a quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro in favore degli studenti di scuola media inferiore.

Resta inteso che la provvidenza di cui sopra è da riconoscere a fronte di idonea certificazione attestante la frequenza e/o l'iscrizione.

### TURNI DELLE FERIE

Ai fini dell'art. 52 del c.c.n.l. 27.9.2005, il personale provvederà a comunicare le proprie preferenze, per turni di ferie, entro il mese di marzo di ciascun anno.

L'Azienda provvederà a fissare detti turni, comunicandoli al personale, entro il successivo mese di aprile, salva tuttavia la previsione di possibilità di variazioni, ove necessarie, in caso eccezionale, di cui allo stesso art. 52.

### BANCA DELLE ORE

Con specifico riferimento alle previsioni di cui all'art. 127 del vigente c.c.n.l., le parti convengono di adottare quanto segue:

- il recupero delle prestazioni aggiuntive (ex straordinario) e dell'eventuale riduzione d'orario (23 ore annuali) può essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora;
- esclusivamente per i contratti a termine di durata inferiore all'anno, è 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;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le eventuali ore rivenienti dalla riduzione d'orario (23 ore annuali) maturate e non recuperate sono da liquidare ed il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria ordinaria; invece, sempre in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno ovvero di passaggio alla categoria dei quadri direttivi, le ore di prestazioni aggiuntive effettuate e non recuperate sono sempre da liquidare ma il compenso va calcolato utilizzando la retribuzione oraria con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario;
- in banca delle ore confluiscono esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata del 25%. Per prestazioni che prevedano una maggiorazione superiore al 25%, si darà seguito alla liquidazione di quanto spettante così come previsto dal c.c.n.l. 27.9.2005, senza accantonamento in banca delle ore;
- le Aziende provvederanno ad informare mensilmente i lavoratori, con gli strumenti ritenuti più utili, circa la propria situazione relativa al quantitativo di ore complessive confluite in banca delle ore e circa i termini di scadenza per il recupero delle stesse.

Resta peraltro inteso che le parti si incontreranno per rendere coerente la sopra illustrata normativa con le eventuali modifiche che dovessero intervenire nell'ambito del rinnovo del c.c.n.l. 27.9.2005.

### NUOVE POSIZIONI DI LAVORO

Con specifico riferimento alle nuove posizioni di lavoro, rivenienti da nuove attività o cambiamenti di organizzazione, le parti restano impegnate ad incontrarsi successivamente alla definizione del rinnovo del c.c.n.l. 27.9.2005, e comunque entro il 30 giugno 2008, per valutare congiuntamente l'inquadramento minimo da attribuire a quelle posizioni eventualmente non disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale e per le quali si ravvisasse specifica esigenza.

### FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DI PERSONALE

Nei casi di innovazioni tecnologiche e di ristrutturazioni aziendali che comportino riduzioni di personale oppure sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti in altre unità produttive di gruppi di lavoratori, a seguito dell'espletamento delle procedure di cui all'art. 22 del vigente c.c.n.l., le parti si incontreranno per esame delle problematiche emergenti.

### ROTAZIONI DEL PERSONALE

Le Aziende, di norma, provvederanno ad erogare adeguata formazione ai lavoratori destinati per la prima volta a nuova mansione.

Le Aziende provvederanno inoltre ad erogare adeguata formazione ai lavoratori, indipendentemente dalle mansioni svolte, alla ripresa dell'attività lavorativa dopo un periodo di assenza non inferiore a sei mesi continuativi.

### PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI

Le Aziende sono impegnate a porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es. quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà.

Le parti si danno atto che il riconoscimento dell'apposita erogazione di cui al comma 3 dell'art. 98 c.c.n.l. 27.9.2005 avverrà, di massima, alla data prevista per l'erogazione del Premio di risultato, adottando specifica voce.

### VICE PREPOSTO

Al vice preposto - da intendersi non solo quale sostituto del preposto durante le assenze ovvero quale occasionale coadiutore ma quale partecipe quotidianamente della direzione della succursale, mediante ripartizione dei compiti, salva sempre la soprintendenza su tutto del preposto -, laddove esistente, presso le succursali nelle quali, ai sensi del c.c.n.l. 27.9.2005 (art. 95, ultimo comma), al preposto debba essere riconosciuto l'inquadramento minimo di quadro direttivo, compete un assegno di funzione, da corrispondere per 12 mensilità, di euro 90,00.

Venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale, l'indennità cessa di essere corrisposta. L'assegno di funzione di cui sopra non viene corrisposto nel caso in cui 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 sono da riconoscere le differenze retributive previste contrattualmente per svolgimento di mansioni superiori.

### PART TIME

Il limite previsto dall'art. 2, Allegato E al c.c.n.l. 27.9.2005 viene portato ad 1 unità ogni 25, con arrotondamento all'unità superiore per eventuali frazioni superiori al 50% della medesima quota.

A titolo meramente esemplificativo e fermo restando il limite di cui sopra, le Aziende privilegieranno l'accoglimento delle domande di trasformazione per:

- condizioni di salute del lavoratore;
- necessità di accudire a figli fino all'età di 8 anni;
- assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
- assistenza al coniuge /convivente, a figli/affidati, a genitori gravemente ammalati.

Resta inoltre inteso che, di norma, le richieste di trasformazione di contratti di lavoro a tempo pieno in contratti di lavoro a tempo parziale sono da accogliere a tempo determinato, con durata minima di mesi 12.

### VOLONTARIATO



Ai soli appartenenti ad Associazioni di volontariato legalmente riconosciute — Organizzazioni, quindi, iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 — e che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alla legge citata, sono da concedere, in caso di dichiarate calamità naturali e su richiesta degli interessati, 5 giorni di permesso retribuito ed ulteriori 15 giorni di permesso non retribuito in caso di ulteriore necessità. In occasione di corsi di riqualificazione professionale indetti dalle Associazioni, è da concedere una settimana di permesso non retribuito per la partecipazione agli stessi.

### INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E/O ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

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

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

### RAPPORTI CON LE OO.SS.

Le singole BCC, per il tramite della Federazione regionale, sono tenute a comunicare annualmente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto:

- entro il mese di febbraio, per ogni BCC, le ore di formazione (aziendali e regionali) effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;
- entro il mese di marzo, con suddivisione per azienda e tra personale maschile e femminile, gli elenchi riepilogativi dei nuovi lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, i rapporti di lavoro cessati, i contratti di formazione e lavoro;
- entro il mese di marzo, gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per aree professionali e livelli, con indicazione del numero dei lavoratori cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali) e distinti tra vecchi e nuovi assunti alla data del 31.12.2000.

Annualmente la Federazione regionale provvederà a comunicare:

- a richiesta delle OO.SS., copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei lavoratori ai sensi degli artt. 43 e 71 del c.c.n.l. 27.9.2005;
- l'andamento delle assunzioni o trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare;
- il numero dei lavoratori presenti in azienda in base alle previsioni della legge n. 68/99 o delle precedenti norme, la quota di riserva spettante ed eventuali convenzioni in essere con la Provincia.

Con cadenza semestrale:

- i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto ed il numero dei lavoratori interessati, nonché i dati re i vi alla banca delle ore.

**CGIL**

**FISAC**

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO / CASSE RURALI ED ARTIGIANE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE PIEMONTE, VALLE D'AOSTA E LIGURIA E DELLA SERVIZI BANCARI ASSOCIATI

Con cadenza annuale verranno inoltre forniti i dati relativi all'ammontare complessivo ed al numero dei beneficiari relativamente alle erogazioni nei confronti dei quadri direttivi previste al comma 3 dell'art. 98 del vigente c.c.n.l.

#### SISTEMA INCENTIVANTE

Qualora l'Azienda dia corso ad un sistema di incentivazione del personale, questo dovrà rispondere a criteri di oggettività e trasparenza così come disposto dall'art. 50 del vigente c.c.n.l.

### CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

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

Per i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante:

- le Aziende dovranno comunicare almeno 60 giorni prima della scadenza del contratto stesso l'intenzione di non confermarlo a tempo indeterminato;
- il percorso formativo del lavoratore apprendista dovrà essere riportato nel libretto formativo personale che l'Azienda dovrà consegnare annualmente all'interessato;
- le Aziende provvederanno annualmente a comunicare per iscritto le proprie valutazioni in ordine all'andamento del rapporto, richiamando l'attenzione su eventuali carenze dell'attività di apprendimento.

### ELASTICITA' DI ORARIO

A carattere sperimentale e compatibilmente con le esigenze di servizio, i lavoratori assegnati ad unità funzionali che non comportano contatto con il pubblico possono richiedere lo spostamento, in via non occasionale, del proprio orario di entrata fino a 30 minuti con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

L'azienda prenderà in considerazione tali richieste motivando eventuali rifiuti.

### TRASFERIMENTI

Le Aziende sono impegnate ad adottare la massima sensibilità nel disporre trasferimenti e/o distacchi eventualmente comportanti rilevanti soggettivi mutamenti rispetto alla situazione precedente.

A tal proposito, nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, le Aziende sono tenute ad evitare l'assegnazione di questi a unità operative particolarmente lontane dal rispettivo luogo di dimora.

In ogni caso di trasferimento disposto dall'Azienda, il lavoratore, dopo 3 anni di permanenza nell'ambito della medesima unità, su sua esplicita richiesta sarà avvicinato e assegnato ad altra unità maggiormente compatibile con le sue esigenze logistico/organizzative.

### CONDIZIONI RISERVATE AL PERSONALE

Le BCC si impegnano a portare a conoscenza di tutti i dipendenti le condizioni loro riservate, di tempo in tempo, relativamente, ad esempio, al conto corrente, ai tassi per la concessione di mutui prima casa e finanziamenti.

### SERVIZI BANCARI ASSOCIATI

Resta inteso che le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2008, e comunque successivamente all'avvenuto aggiornamento dei profili professionali di cui al rinnovo del c.c.n.l. 27.9.2005, per

**CGIL**

**FISAC**

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO / CASSE RURALI ED ARTIGIANE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE PIEMONTE, VALLE D'AOSTA E LIGURIA E DELLA SERVIZI BANCARI ASSOCIATI

valutare congiuntamente i profili professionali relativi ai lavoratori della SBA e le problematiche connesse alla reperibilità.

### DECORRENZA, EFFETTI E DURATA

Il presente contratto si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.

Esso decorre dalla data di sottoscrizione, ad eccezione di quanto diversamente disposto per specifici istituti, e scade il 31 dicembre 2007.

Resta inteso che le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2008 per procedere alla armonizzazione, laddove necessaria, delle previsioni contrattuali contenute nel presente contratto con i contenuti dei precedenti contratti integrativi.

Federazione delle Banche di Credito Cooperativo  
del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Ulca