

## CONTRATTO DI II° LIVELLO LOCALE

(CSLL)

PER IL PERSONALE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLE AZIENDE ADERENTI  
ALLA FEDERAZIONE TOSCANA BCC

### CAPITOLO I

#### AREA CONTRATTUALE E SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

##### 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 associate alla Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo (di seguito BCC);
- della Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo (di seguito FTBCC);
- della Servizi Operativi Accentrati Regionali Scrl (di seguito SOAR);
- dell'Assicooper Toscana srl (di seguito Assicooper).

##### Chiarimenti a verbale

Nel testo del presente contratto, con il termine di "Azienda" o "Aziende" sono indicate insieme la FTBCC, le BCC ad essa associate, il SOAR e l'Assicooper.

Con il termine "CCNL" le parti intendono riferirsi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 7 dicembre 2000 ed al testo coordinato, redatto a Roma il 10 maggio 2002.

Con il termine "Organismi centrali" le parti intendono la FTBCC, il SOAR e l'Assicooper.

Le disposizioni del presente CSLL non si applicano ai dirigenti, con la sola esclusione degli artt. 8, 27, 28, 36, 37, 38, 44.

##### Articolo 2 - Collocamento lavoratori in mobilità

Al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Movimento regionale, in presenza, in una o più Aziende destinatarie del presente CSLL, di situazioni tali da comportare esubero di personale (attivazione legge n. 223 del 1991) che non abbia ancora maturato i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione di anzianità o di vecchiaia ovvero non abbia i requisiti per l'accesso al trattamento a carico del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito Cooperativo" di cui al DM 28/4/2000 n. 157 e successive modificazioni, la FTBCC si impegna ad individuare tutte le soluzioni che consentano il ricollocamento del personale in esubero all'interno del Movimento toscano delle BCC.

##### Articolo 3 - Osservatorio locale e incontri periodici

Nell'ambito dell'Osservatorio locale paritetico, costituito in conformità a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, i componenti di tale organismo si incontreranno con cadenza annuale o, comunque, su richiesta di una delle parti stipulanti.

Oltre all'esame della situazione occupazionale delle aziende, l'Osservatorio affronterà tematiche quali, ad esempio:

- l'installazione di nuove tecnologie e i relativi effetti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema degli inquadramenti;
- i processi di formazione e riqualificazione del personale;
- le materie relative al capitolo XV del CCNL (Disposizioni di carattere sociale).

Le parti individuano l'Osservatorio locale paritetico quale luogo per l'esame delle materie previste dall'art. 17 del CCNL, con l'aggiunta delle seguenti tematiche:

- innovazioni tecnologiche che comportino conseguenze sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, da comunicare in tempo per consentirne la discussione preventiva;
- progetti di formazione ai sensi della vigente normativa CEE che consentano di accedere ai relativi finanziamenti;
- problemi dell'ambiente di lavoro (sicurezza fisica dei luoghi di lavoro, eventi criminosi, tutela delle condizioni igienico sanitarie);
- tutela della dignità della persona (molestie e mobbing);
- casi di dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia.

Con riferimento agli obblighi di informazione di cui all'art. 50 del CCNL, le informazioni concernenti il numero dei premiati e l'ammontare dei premi incentivanti assegnati saranno fornite dall'Azienda agli organismi sindacali aziendali ovvero, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, evidenziando i vari importi assegnati e il numero dei soggetti percettori dei singoli importi.

#### **Articolo 4 - Commissione di conciliazione**

Con riferimento all'apposita erogazione prevista dall'art. 98, comma 3, del CCNL, le Aziende effettueranno, entro il mese di giugno di ciascun anno, un apposito incontro con i lavoratori interessati per comunicare le caratteristiche delle eventuali prestazioni lavorative aggiuntive che determineranno a fine anno il riconoscimento dell'emolumento economico.

In aggiunta alle competenze attribuite dal CCNL, la Commissione di conciliazione di cui all'art. 15 del medesimo potrà riunirsi, su richiesta di una delle parti stipulanti il presente CSLL, entro 10 giorni per esaminare i casi di diniego immotivato, ai quadri direttivi di 1° e 2° livello, dell'apposita erogazione di cui sopra.

## **CAPITOLO II DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE**

#### **Articolo 5 - Ruolo del personale**

Con riferimento all'art. 37 del CCNL, le Aziende si impegnano al puntuale adempimento previsto dal secondo comma di detto articolo.

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

In presenza di una disposizione con la quale si richiede ai singoli uffici di essere al corrente di norme di legge, di delibere del Consiglio ecc., l'Azienda ha l'obbligo di consegnare ad ogni ufficio, in un'apposita raccolta, le norme di competenza e di tenerle costantemente aggiornate.

Negli incontri periodici la FTBCC informerà in materia le Organizzazioni Sindacali, previa consegna di detti schemi e procedure.

#### **Articolo 6 - Obblighi fondamentali**

Nel caso in cui le Aziende ritenessero contraria agli interessi aziendali o incompatibile con i doveri d'ufficio l'attività lavorativa svolta dal dipendente autonomamente o alle dipendenze di terzi (sia in forma subordinata, parasubordinata e/o libero professionale, ancorché non comportante l'iscrizione in Albi), se non preventivamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione, e che configuri le violazioni già previste dall'art. 38 del CCNL, sono applicabili i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 44 del CCNL, in relazione alla gravità della mancanza e al grado della colpa, secondo quanto stabilito nel regolamento disciplinare aziendale.

Alle contestazioni comunicate dall'Azienda per il caso di inadempienza da parte del dipendente, questi potrà dare risposta entro dieci giorni dalla data di avvenuta comunicazione. Il dipendente ha diritto a ricorrere, rispetto all'eventuale provvedimento adottato dall'Azienda, nei venti giorni successivi



all'applicazione della sanzione. Nella risposta e/o nel ricorso può farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato.

### **Articolo 7 - Ferie**

Con riferimento all'art. 52 del CCNL, i dipendenti sono tenuti ad esprimere le proprie preferenze sui turni di ferie entro il mese di gennaio di ogni anno e l'azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di febbraio, dandone comunicazione.

### **Articolo 8 - Permessi e aspettativa non retribuita**

Con riferimento all'art. 54 del CCNL si stabilisce che:

A) i permessi retribuiti per gravi motivi personali o familiari che il lavoratore ha diritto di usufruire sono i seguenti:

- decesso di familiari;
- nascita di figli;
- assistenza a familiari per operazioni chirurgiche;
- visite e/o prestazioni specialistiche del lavoratore;
- convocazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria;
- calamità naturali.

Le visite e/o prestazioni specialistiche di cui sopra dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea certificazione contenente l'orario dell'avvenuta prestazione.

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni contenute nel D.lgs. 151/2001, le Aziende sono obbligate, nella concessione dei permessi di cui al punto A, ad adottare criteri uniformi e trasparenti che devono essere comunicati a tutti i lavoratori attraverso l'emanazione di appositi ordini di servizio.

La durata del permesso deve essere comunque adeguata alla natura dell'evento che lo giustifica.

Nel caso in cui l'evento che genera il permesso cada in giornata non lavorativa, detta giornata non verrà computata come permesso.

Ricorrendo giustificati motivi, il lavoratore ha diritto di richiedere, nell'arco della sua vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito non superiore a sei mesi. L'Azienda potrà concedere detto periodo in relazione alle esigenze aziendali.

Il periodo di congedo di cui sopra viene concesso in aggiunta a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL.

Le Aziende, nella concessione del periodo di congedo, accoglieranno le domande dirette a soddisfare le necessità del dipendente relativamente ai casi di adozione e/o affidamento di figli, indipendentemente dall'età di questi ultimi.

#### Chiarimento a verbale

Riguardo alla disposizione di cui al punto A si intendono familiari i parenti e gli affini entro il terzo grado incluso.

## **CAPITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Articolo 9 - Premio di rendimento**

Il premio annuale di rendimento di cui all'art. 2 del Contratto Integrativo Regionale del 16 dicembre 1991 viene riconosciuto secondo le modalità previste dall'art. 45 del CCNL.

### **Articolo 10 - Premio di Risultato**

In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002) e con riferimento a quanto previsto dal CCNL viene istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato.



La misura del Premio di Risultato, i beneficiari dello stesso, le modalità di erogazione, nonché i casi particolari sono elencati nell'allegato A al presente CSLL, che ne costituisce parte integrante.

### Dichiarazione delle parti

Le parti dichiarano che alla data di stipula del presente CSLL permangono dissensi circa i presupposti, la determinazione e le modalità di assegnazione del Premio di Risultato per le annualità successive al 2000.

## **Articolo 11 - Premio di fedeltà**

Al compimento dei venticinque anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel Movimento, ai dipendenti appartenenti alle aree professionali e ai primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi va erogato, a titolo di una tantum, un premio di fedeltà nella misura del 91% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, indennità per personale preposto a succursale, indennità per vice responsabile di succursale.

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

L'importo del premio di fedeltà di cui al primo comma verrà incrementato in ragione dello 0,60% della retribuzione annua lorda (0,05% ragguagliato a mese), calcolata sulla base degli elementi retributivi sopra elencati, per ogni anno di lavoro prestato nel Movimento BCC nel periodo 1° gennaio 1988 – 31 dicembre 2002.

### **Disciplina transitoria**

Ai lavoratori che hanno già acquisito il diritto al percepimento del premio di fedeltà sulla base dell'art. 17 del previgente CSLL 23/12/1997, l'importo da riconoscere annualmente, nel mese di settembre sulla base dell'inquadramento ricoperto, viene determinato sulla base dell'allegato B al presente CSLL. L'importo del predetto assegno verrà riassorbito in caso di passaggio al terzo livello retributivo della categoria dei quadri direttivi o comunque a livelli superiori.

I lavoratori che entro la scadenza naturale del presente CSLL (31 dicembre 2003) avrebbero acquisito il diritto al percepimento del premio di fedeltà sulla base del predetto art. 17 CSLL 23/12/1997, avranno la possibilità di optare per il mantenimento di detta vecchia normativa (assegno annuale determinato sulla base dell'allegato B) ovvero avvalersi della presente.

Ai lavoratori, diversi da quelli indicati al precedente comma, appartenenti alle aree professionali e ai primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi che alla data di entrata in vigore del presente CSLL hanno compiuto i venticinque anni di anzianità di servizio ma non hanno ancora compiuto i 50 anni di età, il premio di fedeltà verrà erogato, unitamente alle competenze del mese di febbraio 2003, sulla base di quanto previsto ai commi 1 e 3 del presente articolo.

Ai lavoratori appartenenti al terzo e quarto livello retributivo della categoria dei quadri direttivi che alla data di entrata in vigore del presente CSLL hanno compiuto i venticinque anni di anzianità di servizio ma non hanno mai percepito un premio di fedeltà verrà erogato, unitamente alle competenze del mese di febbraio 2003, un premio di fedeltà sulla base di quanto previsto al primo comma del presente articolo.

## **Articolo 12 - Indennità di rischio cassa**

In ogni succursale le Aziende dovranno procedere alla nomina di un cassiere per ogni cassa operante in via continuativa.

Per l'adibizione allo svolgimento del servizio di cassa di personale ultracinquantenne, le Aziende dovranno chiedere preventivamente il consenso all'interessato il quale dovrà motivare l'eventuale diniego.

Ai dipendenti adibiti saltuariamente ad un servizio che comporti l'erogazione di una indennità di rischio spetta:



- fino a 4 giornate (anche ad orario non intero) di adibizione nel mese: 1/3 dell'indennità mensile, rapportata alle ore di sportello effettuate nella succursale;
- da 5 a 10 giornate (anche ad orario non intero) di adibizione nel mese: 2/3 dell'indennità mensile, rapportata alle ore di sportello effettuate nella succursale;
- oltre 10 giornate (anche ad orario non intero) di adibizione nel mese: intera indennità mensile, rapportata alle ore di sportello effettuate nella succursale.

Con riferimento all'art. 39, comma secondo, del CCNL, nel mese di gennaio l'Azienda comunicherà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite o, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, gli importi delle eccedenze di cassa verificatesi e contabilizzate nell'anno precedente.

### **Articolo 13 - Indennità di sostituzione**

In tutti i casi di sostituzione di lavoratori aventi posizioni per le quali la contrattazione collettiva preveda precisi inquadramenti minimi, il sostituto ha diritto, per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico superiore corrispondente all'attività svolta.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20 del presente CSLL, nel caso di sostituzione di un preposto a succursale, al sostituto non spetta la relativa indennità per il personale preposto a succursale.

Nel caso in cui la contrattazione (nazionale o locale) non preveda un preciso inquadramento minimo per i responsabili di area e/o settore, per la quantificazione dell'indennità dovuta al sostituto si farà riferimento all'inquadramento riconosciuto al responsabile dell'area e/o settore, così come individuato nell'organigramma della singola Azienda.

L'importo dell'indennità di sostituzione da corrispondere al sostituto è pari al risultato della differenza tra la voce retributiva *stipendio* a 0 (zero) scatti, tempo per tempo vigente, fra i due inquadramenti presi a riferimento (quello del sostituito e del sostituto), limitatamente ai giorni di sostituzione.

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

Le parti prendono atto che l'indennità di sostituzione, determinata con criteri analoghi a quelli previsti al quarto comma del presente articolo, compete anche nel caso di sostituzioni di dirigenti da parte di soggetti inquadrati nelle aree professionali o nella categoria dei quadri direttivi.

### **Articolo 14 - Ticket pasto**

A decorrere dal 1° gennaio 2003 viene corrisposto al personale destinatario del presente CSLL un contributo pasto (ticket) giornaliero di euro 5,29.

L'erogazione avviene mensilmente, in base alle presenze giornaliere del mese precedente.

Le assenze per motivi sindacali, per riunioni derivanti da incarichi pubblici elettivi, per lo svolgimento di attività inerente la Cassa Mutua Toscana BCC e per l'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/92 e all'art. 37 del presente CSLL non pregiudicano l'erogazione del contributo.

L'Azienda consegnerà a ogni prestatore di lavoro, al momento della sottoscrizione e a ogni variazione, un estratto della convenzione stipulata con la società emittente i buoni pasto, al fine di informarlo sulle condizioni esistenti (assicurazione per danni occorsi nella pausa pranzo o a seguito di intossicazione; eventuali benefici aggiuntivi concessi dalla società emittente; ecc.).

L'Azienda consegnerà, a richiesta del prestatore di lavoro, l'elenco aggiornato degli esercizi convenzionati presenti nella zona di competenza dell'Azienda medesima, che la società emittente i buoni pasto sarà tenuta ad inviarle, con cadenza periodica, sulla base di una precisa norma inserita nel contratto di convenzione.

In presenza di variazioni del regime fiscale e/o delle norme di convenzione inizialmente stipulate tra la FTBCC e la società emittente, le parti si incontreranno per definire gli effetti di tali variazioni.



## **CAPITOLO IV**

### **SISTEMA FORMATIVO DEL CREDITO COOPERATIVO TOSCANO**

#### **Articolo 15 - Sistema formativo**

Le parti ritengono che la formazione continua del personale:

- rappresenti per le Aziende la risorsa fondamentale per gestire in maniera efficiente ed efficace le risorse umane e affrontare con successo le sfide poste dall'innovazione tecnologica e dalla trasformazione del sistema bancario;
- costituisca per i lavoratori la principale fonte di crescita professionale, concorra allo sviluppo di carriera e si ponga come sicuro presidio per la tutela dei livelli occupazionali.

Le parti attribuiscono particolare valore all'attività svolta dalla FTBCC quale istituzione consortile deputata all'organizzazione e all'erogazione dell'attività formativa nei confronti del Credito Cooperativo Toscano, sia per l'aderenza dei progetti formativi alla realtà operativa, sia per i vantaggi derivanti dall'uniformità delle metodologie formative del personale, sia per la convenienza del rapporto costi/benefici della formazione.

In considerazione dello speciale ruolo svolto dalla FTBCC, le parti considerano assolti gli obblighi formativi previsti dall'art. 63 del CCNL:

- relativamente al "pacchetto" obbligatorio non inferiore a 24 ore annuali, con la partecipazione del lavoratore a corsi tenuti o organizzati dalla FTBCC per un totale di tre giornate lavorative (quattro giornate per i lavoratori neo-assunti dall'1/1/2001) e con lo svolgimento di un'ora e mezzo di autoformazione;
- relativamente all'ulteriore "pacchetto" facoltativo di 26 ore annuali, con la partecipazione del lavoratore a corsi tenuti o organizzati dalla FTBCC per un totale di una giornata lavorativa e due sabati mattina, con esclusione del sabato pomeriggio e della domenica.

Ai fini dell'adempimento degli obblighi formativi di cui all'art. 63 del CCNL l'autoformazione è ammessa esclusivamente entro i limiti previsti dal primo alinea del precedente comma.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 33 del presente CSLL, la partecipazione a corsi di formazione nella giornata di sabato mattina comporta il rimborso del viaggio.

Qualora le Aziende scelgano di adempiere agli obblighi formativi previsti dall'art. 63 del CCNL attraverso la partecipazione a corsi erogati od organizzati da soggetti diversi dalla FTBCC, le 50 ore annuali (24 obbligatorie e/o 26 facoltative, con l'aggiunta di 5 ore obbligatorie per i lavoratori neo-assunti dall'1/1/2001) devono intendersi come ore effettive di formazione svolte dal lavoratore, senza possibilità di ricorso all'autoformazione. In tal caso:

- le Aziende, entro il mese di gennaio successivo all'anno di riferimento, dovranno compilare e inviare alla FTBCC e alle OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL una relazione sull'attività formativa svolta in collaborazione con soggetti diversi esterni indicando le date, gli argomenti e le ore effettive di durata dei corsi di formazione;
- le OO.SS. firmatarie del presente CSLL potranno effettuare controlli sulle modalità di partecipazione ai corsi di formazione seguendo la procedura prevista dall'art. 129, commi 3 e 4, del CCNL.

La FTBCC comunicherà annualmente alle OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL, i programmi, i criteri, le finalità, i tempi e le modalità dei corsi di formazione, nell'ambito dell'incontro previsto dall'art. 63, comma 8, del CCNL, da tenersi in una delle riunioni dell'Osservatorio paritetico locale di cui all'art. 3 del presente CSLL.

Le Aziende conserveranno nel fascicolo personale del lavoratore tutta la documentazione riguardante la formazione svolta. Detta documentazione dovrà essere costantemente aggiornata e, a richiesta, messa a disposizione dell'interessato.



## **Articolo 16 - Modalità di svolgimento dell'attività formativa e partecipazione ai corsi di formazione**

Le modalità di svolgimento dell'attività formativa e di partecipazione ai corsi di formazione sono disciplinate nell'allegato C al presente CSLL, che ne costituisce parte integrante.

## **Articolo 17 - Contenuti dei corsi di formazione**

La formazione del personale delle Aziende destinatarie del presente CSLL si articola nei seguenti ambiti:

### *Formazione per neo-assunti*

La FTBCC organizza annualmente corsi di formazione per neo-assunti in una o più sessioni e ad essi le Aziende hanno l'obbligo di inviare i propri dipendenti assunti da almeno sei mesi. Tale obbligo non sussiste per i dipendenti assunti ai sensi dell'art. 62 del CCNL ovvero provenienti da altri enti creditizi.

Il corso è finalizzato ad agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in Azienda fornendo informazioni generali e specifiche sulla struttura ed il funzionamento teorico-pratico di una BCC. I partecipanti non dovranno superare le venti unità per ogni corso.

**Durante il corso è data facoltà agli impiegati neo-assunti di partecipare durante l'orario di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 63, comma 16, del CCNL, a riunioni promosse dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CSLL per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.**

Le predette OO.SS. possono tenere tali riunioni, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di un proprio dirigente facente parte del personale delle aziende del settore BCC, previa comunicazione alla FTBCC del nominativo all'uopo designato.

Per gli interventi dei dirigenti di cui sopra, da svolgersi secondo l'ordine di precedenza delle richieste comunicate alla FTBCC con un preavviso di almeno 48 ore, è riservato al dirigente di ciascuna Organizzazione sindacale il tempo limite di un'ora, cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad organizzazioni diverse.

Ai corsi per neo-assunti vengono inviati anche gli impiegati assunti con Contratto di Formazione e Lavoro.

### *Formazione di qualificazione*

La FTBCC organizza annualmente corsi di qualificazione professionale per il personale con anzianità superiore ai tre anni all'interno dei quali saranno previste apposite giornate per gli addetti ai settori informatici e di *back-office*.

I corsi si terranno durante il normale orario di lavoro e, qualora il numero di adesioni lo richiedesse, saranno suddivisi in più sessioni in modo da consentire il regolare svolgimento del lavoro nelle aziende. I partecipanti ad ogni corso non dovranno superare le venti unità.

### *Formazione di specializzazione*

**L'organizzazione da parte della FTBCC della formazione di specializzazione costituisce un obiettivo fondamentale per le Aziende in quanto concorre alla formazione di determinate figure professionali ritenute strategiche per la capacità competitiva della Banca.**

### *Formazione di aggiornamento e addestramento*

La FTBCC organizza annualmente incontri di aggiornamento tecnico-professionale per addetti di settore, o da destinare al settore, con l'obiettivo di aggiornare il livello di competenza tecnica.

A fronte di esigenze di aggiornamento per evoluzione delle mansioni, dipendenti da parziali innovazioni tecnologiche anche dovute ad adeguamenti di legge, le parti convengono di incontrarsi per definire le modalità e i tempi necessari per l'effettuazione dell'addestramento.

### *Formazione per ristrutturazioni aziendali*

In caso di totali innovazioni tecnologiche e/o di ristrutturazioni aziendali per processi di fusione o per rotazione generale del personale dovranno essere preventivamente concordati e predisposti con le OO.SS.



locali firmatarie del presente CSLL adeguati piani di formazione per il personale coinvolto, allo scopo di sviluppare o qualificare le professionalità già esistenti utilizzando, ove possibile, le risorse previste dal DM 28 aprile 2000 n. 157.

#### Formazione per il reinserimento

I piani di formazione per l'aggiornamento professionale predisposti dalla FTBCC, finalizzati al reinserimento nell'attività lavorativa di dipendenti che siano stati assenti dal servizio per periodi significativi, a vario titolo (maternità, malattia, infortunio, aspettative varie), saranno portati a conoscenza delle OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL annualmente, in occasione dell'incontro dell'Osservatorio locale paritetico di cui all'art. 3 del presente CSLL.

#### Formazione per il personale di cassa

Le BCC provvederanno ad addestrare, mediante affiancamento di personale esperto e per almeno tre settimane, i lavoratori destinati a essere adibiti per la prima volta al servizio di cassa.

In caso di richiamo al servizio di cassa dopo un periodo continuativo di mancata adibizione, dovranno essere assicurati al lavoratore almeno due giorni di affiancamento.

#### Formazione di tipo assicurativo

L'Assicooper organizza annualmente, con l'ausilio della FTBCC, incontri di aggiornamento tecnico-professionale di qualificazione, specializzazione o aggiornamento vertenti su argomenti inerenti l'attività assicurativa e destinati ai propri dipendenti nonché ai dipendenti delle BCC incaricati del servizio assicurativo.

I corsi di qualificazione, specializzazione od aggiornamento di cui sopra saranno tenuti da enti od organismi specializzati nel settore assicurativo.

#### Formazione su normative speciali

La FTBCC organizza annualmente corsi di formazione sulle normative antiusura, antiriciclaggio, tutela della riservatezza dei dati personali, trasparenza bancaria, disciplina sanzionatoria degli assegni bancari e postali e sulle altre normative che possono comportare l'assunzione di responsabilità civili, penali e/o amministrative.

I corsi, destinati a tutto il personale delle BCC, saranno organizzati tenendo conto delle diverse responsabilità dei lavoratori, in relazione alle mansioni svolte.

## **CAPITOLO V** **SISTEMA DI INQUADRAMENTO**

### **Articolo 18 - Adibizione e rotazione dei lavoratori**

Le parti, con cadenza annuale, si incontreranno per verificare la composizione qualitativa e quantitativa degli organici aziendali. Nella verifica dovrà essere salvaguardata la composizione minima degli organici nel rispetto delle disposizioni collettive vigenti riguardanti sia il personale delle aree professionali che quello della categoria dei quadri direttivi. Tali previsioni di inquadramenti minimi s'intendono modificabili solo previo accordo tra le parti.

Le Aziende devono comunicare per iscritto a ogni dipendente la sede di lavoro e le eventuali successive destinazioni a seguito di trasferimento, rispettando le norme contrattuali che regolano la materia.

Costituisce trasferimento il cambiamento stabile di sede di lavoro, con assegnazione a unità produttiva diversa, nell'ambito dello stesso comune o di comune diverso.





Il lavoratore che abbia svolto per tre anni la medesima mansione può chiedere di essere utilizzato in altre mansioni. L'Azienda può accogliere la richiesta nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio.

Nel caso di non accoglimento della richiesta di avvicendamento, al lavoratore saranno espone, in apposito incontro da tenersi entro due mesi dalla domanda, le ragioni tecniche, organizzative e produttive che non consentono tale accoglimento. A tale incontro potrà partecipare, su richiesta del lavoratore, un rappresentante della Organizzazione Sindacale cui egli risulta aderente o conferirà mandato.

Le Aziende dovranno predisporre, qualora non attuato, un organigramma quantitativo e qualitativo con la suddivisione in servizi e/o settori operativi e l'individuazione dei relativi responsabili e dei loro sostituti. Detto organigramma dovrà essere predisposto dalle Aziende e portato a conoscenza dei lavoratori e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite, ogniqualvolta interverranno modifiche dell'assetto aziendale.

## **Articolo 19 - Inquadramento nuovi profili professionali**

Sulla base di quanto previsto dalla norma transitoria dell'art. 109 del CCNL, sono da inquadrare nel 2° e 3° livello retributivo della III area professionale i seguenti lavoratori che sono incaricati di svolgere, in via continuativa o prevalente, le seguenti attività:

### **III area professionale, 2° livello retributivo**

Rientrano in tale livello, a titolo esemplificativo:

- il cassiere collettore/coordinatore – lavoratore in grado di gestire i flussi di denaro con gli altri cassieri e con il caveau e/o i flussi di approvvigionamento;
- l'addetto all'installazione e all'assistenza del corporate banking ed electronic banking (banca virtuale);
- il lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, possieda un livello di preparazione che derivi, oltre che da una ripetuta adibizione alla mansione, dal conseguimento di una qualificazione o elevato titolo di studio funzionale all'espletamento della mansione medesima.

### **III area professionale, 3° livello retributivo**

Rientrano in tale livello, a titolo esemplificativo:

- l'addetto responsabile della gestione di Tesorerie comunali e/o di Enti;
- l'addetto responsabile della gestione del leasing e/o dei prodotti assicurativi;
- lo specialista titoli che effettua le analisi dei mercati mobiliari e fornisce consulenza a gruppi di clientela acquisita e/o potenziale.

## **Articolo 20 - Vice responsabile di succursale**

E' da promuovere, nelle succursali delle BCC destinatarie del presente CSLL, 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.

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

La suddetta indennità di vice responsabile non è cumulabile con l'indennità di rischio cassa percepita in via continuativa dai soggetti nominati ai sensi di quanto previsto dal primo comma dell'art. 12 del presente CSLL.

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

Le Aziende dovranno individuare i vice responsabili di succursale ai quali andrà erogata, in caso di assenza del preposto, la relativa indennità di sostituzione, sulla base di quanto previsto dall'art. 13 del presente CSLL.

## **Articolo 21 - Inquadramento del personale del SOAR**



In attuazione di quanto stabilito in occasione del XII Convegno nazionale del Credito Cooperativo di Riva del Garda e di quanto convenuto nell'accordo sindacale del 18 giugno 2001 relativo alla costituzione del SOAR, le parti riconoscono l'importanza strategica dell'attività svolta dal SOAR quale strumento essenziale per assicurare alle BCC del Movimento la fruizione di servizi qualitativamente ed economicamente competitivi.

Al fine di perseguire obiettivi di efficienza, competitività, stabilità e sviluppo dell'attività del SOAR le parti, stante la mancata attuazione della previsione dell'art. 4 del CCNL (contratti complementari) e lo specifico demando previsto dall'art. 29, comma 1, terzo alinea, del CCNL medesimo, convengono il sistema di inquadramento del personale del SOAR che si allega al presente CSLL sub lettera D.

## **CAPITOLO VI** **ORARIO DI LAVORO**

### **Articolo 22 - Deduzione annuale ex art. 118 CCNL**

In riferimento all'art. 118 del CCNL, l'utilizzazione delle 15 ore ovvero delle 7 ore e 30 minuti individuali dedotte annualmente dall'orario di lavoro, rispettivamente per il personale appartenente alle aree professionali già in servizio alla data del 31/12/2000 o per quello assunto successivamente, avverrà con le seguenti modalità:

- a) il lavoratore ha diritto di assentarsi, nel corso di ogni anno civile, per un periodo di 15 ore o di 7 ore e 30 minuti, collocate a giornata intera o in modo frazionato, con un minimo di un'ora, a sua libera scelta;
- b) la richiesta dell'utilizzazione deve essere presentata per iscritto alla Direzione con un preavviso, di regola, non inferiore ad un giorno;
- c) la richiesta, indicando il giorno e la durata, non può essere presentata prima dell'inizio del mese antecedente a quello di utilizzazione. L'utilizzazione avviene secondo l'ordine di presentazione delle richieste;
- d) nelle aziende con più di 15 dipendenti la percentuale di utilizzazione delle ore di cui al presente articolo, da parte di più lavoratori contemporaneamente, è ridotta dal 15% al 5%, con arrotondamento all'unità superiore della frazione che supera lo 0,50;
- e) nelle aziende con più di 15 dipendenti, l'utilizzazione delle ore non può essere comunque usufruita se è già assente (per ferie, malattie, corsi di formazione, permessi sindacali, permessi di cui all'art. 8 del presente CSLL) un numero di dipendenti (esclusi gli ausiliari) superiore al 30% dell'organico;
- f) nelle aziende con più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di poter utilizzare due giorni dell'ammontare delle ferie annuali secondo le limitazioni e le modalità di cui ai punti precedenti. Ciascuna delle due giornate non può essere frazionata. Il diritto di avvalersi di tale utilizzo deve essere comunicato per iscritto alla Direzione entro il mese di gennaio di ogni anno, al momento di esprimere le proprie preferenze sui turni di ferie.

#### Dichiarazione a verbale

Nel caso di assunzione e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, le ore di cui al presente articolo spettano in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di contratti a tempo parziale superiore a sei mesi nell'arco dell'anno, la riduzione va commisurata alle effettive prestazioni di lavoro, proporzionalmente ai mesi prestati.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la riduzione viene riconosciuta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali non è stato corrisposto il trattamento stesso, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

### **Articolo 23 - Flessibilità e spostamento d'orario**



Con riferimento all'ultimo comma dell'art. 119 del CCNL, l'Azienda dovrà accogliere l'eventuale richiesta di orario di lavoro flessibile, nel limite di 30 minuti, con esclusione dell'intervallo meridiano.

Tale facoltà può essere usufruita nel limite del 5% del complesso dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e comunque a partire da n. 20 dipendenti per azienda.

L'Azienda accoglierà l'eventuale richiesta di spostare, in via non occasionale e nel limite di 30 minuti, l'inizio o il termine della giornata lavorativa, con correlativo spostamento di orario a scelta del dipendente.

Tale facoltà può essere usufruita nel limite del 5% del complesso dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni.

La flessibilità e lo spostamento di orario non sono tra loro cumulabili.

I criteri di concessione dei due istituti sono gli stessi seguiti per il part-time, descritti all'art. 24 del presente CSLL.

Le graduatorie verranno compilate entro i mesi di febbraio e di agosto di ciascun anno, mentre il dipendente interessato dovrà avanzare apposita domanda alla Direzione entro, rispettivamente, i mesi di gennaio e di luglio.

Le richieste, rinnovabili, possono essere effettuate per un periodo massimo di sei mesi.

Nella fruizione della flessibilità e dello spostamento dovrà essere, comunque, assicurato il servizio minimo di cassa, commisurato alla dimensione dell'unità operativa, nel rispetto dell'orario di apertura dello sportello stabilito dall'Azienda.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al personale a part-time (vista la previsione specifica di cui all'art. 24, lettera i) del presente CSLL), a quello con contratto a tempo determinato e, limitatamente alla flessibilità, al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi, vista la previsione di cui al secondo comma dell'art. 98 del CCNL.

#### Nota a verbale

Le parti concordano che la flessibilità e lo spostamento di orario, nel limite dei 30 minuti, si intendono di norma posticipate rispetto all'orario di ingresso della singola azienda, ma possono essere usufruiti anche in via anticipata laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano.

### **Articolo 24 – Part-time**

La prestazione di lavoro a tempo parziale, nelle Aziende destinatarie del presente CSLL, relativamente al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato ad orario pieno che intenda trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, si svolge secondo le seguenti modalità:

- a) il rapporto di lavoro a tempo parziale viene concesso nel limite del 10% del complesso dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato (conteggio pro-capite, con la sola esclusione dei dirigenti e dei lavoratori assunti dall'esterno con contratto a tempo parziale), con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni. Dal numero dei part-time disponibili vanno detratti, ove esistenti, i part-time a tempo indeterminato derivanti da trasformazione;
- b) le assunzioni di lavoratori effettuate sin dall'origine con contratto di lavoro a tempo parziale e i part-time a tempo indeterminato concessi dall'Azienda successivamente alla stipula del presente CSLL sono ininfluenti ai fini del computo dei part-time concedibili;
- c) destinatari della presente regolamentazione sono i dipendenti, appartenenti alle aree professionali e alla categoria dei quadri direttivi, che prestano servizio a tempo indeterminato;
- d) per accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale, ciascun dipendente interessato dovrà avanzare apposita domanda alla Direzione nel mese di aggiornamento di ogni singola graduatoria (gennaio e luglio di ogni anno). La richiesta dovrà prevedere una decorrenza e una scadenza entro l'ambito di vigenza della graduatoria per la quale è stata fatta la domanda (rispettivamente 1° marzo – 31 agosto e 1° settembre – 28 febbraio);
- e) presso ogni Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei dipendenti che hanno avanzato richiesta. Tale graduatoria dovrà essere portata a conoscenza dei dipendenti, nel mese



antecedente la decorrenza della graduatoria medesima (rispettivamente febbraio e agosto), mediante affissione nell'apposito albo aziendale o a mezzo di circolare interna;

- f) la graduatoria viene stilata tenendo conto delle seguenti priorità e in base ai punteggi attribuiti secondo i seguenti criteri appresso specificati:

f.1: **“figli conviventi con il genitore richiedente”**.

Per ogni figlio a carico (compreso gli affidati) di età compresa fra 0 e 3 anni vengono attribuiti 8 punti; per ogni figlio a carico (compreso gli affidati) di età compresa fra 3 anni e un giorno e 6 anni vengono attribuiti 6 punti;

per ogni figlio a carico (compreso gli affidati) di età compresa fra 6 anni e un giorno e 14 anni vengono attribuiti 4 punti.

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

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

La mancanza del coniuge o del convivente (famiglie monoparentali) comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra.

f.2: **“anzianità di servizio”**.

Per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di anzianità effettiva di servizio nell'Azienda vengono attribuiti 0,1 punti.

f.3: **“lavoratori studenti”**.

Per motivi di studio, connessi all'effettuazione di corsi di scuola media inferiore, superiore o universitari (limitatamente, per questi ultimi, ad un solo corso di laurea e ad un numero di anni doppio rispetto alla durata del corso legale degli studi previsto dal singolo Ateneo) vengono attribuiti 5 punti.

L'attribuzione del presente punteggio è alternativo rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 del CCNL;

- g) per necessità connesse ad assistenza al coniuge o al convivente more uxorio, a figli o affidati, a genitori conviventi, portatori di handicap grave di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 (certificato dalla competente commissione sanitaria) il part-time verrà concesso dall'Azienda, senza che tale concessione riduca il numero dei posti complessivamente a disposizione;
- h) la durata settimanale del lavoro a tempo parziale, con previsione di distribuzione sia orizzontale che verticale, va contenuta tra un minimo di 15 ed un massimo di 32,50 ore;
- i) ai dipendenti che, sulla base della graduatoria, hanno diritto di trasformare il rapporto di lavoro o proseguire il part-time viene concesso, salvo quanto previsto dal successivo punto j), un part-time orizzontale di 25 ore settimanali, suddiviso in 5 ore giornaliere. Le 5 ore giornaliere devono essere collocate, a scelta del lavoratore, nell'arco della mattinata lavorativa;
- j) il lavoratore può presentare richiesta motivata all'Azienda per una diversa distribuzione dell'orario di lavoro a tempo parziale, compresa nei limiti di cui al precedente punto h). L'Azienda è tenuta a fornire una risposta entro 10 giorni dall'aggiornamento della graduatoria, motivando l'eventuale rifiuto. In tal caso, a richiesta dell'interessato, la domanda verrà riesaminata entro i successivi 15 giorni in un apposito incontro fra le OO.SS. locali stipulanti e la FTBCC nel corso del quale, ai fini dell'approvazione della richiesta, saranno verificate le motivazioni del diniego. In caso di conferma delle motivazioni a sostegno del rifiuto aziendale, il lavoratore non perde la posizione in graduatoria e può decidere di effettuare il part-time secondo le modalità di cui al precedente punto i);
- k) nei casi di richieste motivate da eccezionalità od urgenza, l'Azienda accoglierà la domanda del dipendente, purché nei limiti della percentuale di cui al punto a), anche se presentata fuori dai termini di cui al precedente punto d).

L'azienda fornirà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, un'adeguata informativa sulle domande, le graduatorie e i part-time concessi.

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

[Nota a verbale](#)



Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

## **Articolo 25 - Modalità di utilizzo della banca delle ore**

Nelle Aziende destinatarie del presente CSLL il recupero dell'eventuale riduzione di orario (23 ore annue o proporzionalmente inferiori per i lavoratori a tempo parziale) 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 fissate dal predetto art. 127 del CCNL.

Nell'eventualità in cui il lavoratore, entro il termine suindicato, non sia riuscito ad utilizzare, in tutto od in parte, tale riduzione di orario, l'Azienda provvederà a monetizzare le ore residue, sulla base della sola retribuzione oraria.

Analogamente, per i contratti di durata inferiore all'anno, al termine del rapporto l'Azienda provvederà a monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a utilizzare.

Limitatamente alle ore di flessibilità di cui all'art. 127 del CCNL, con esclusione dell'eventuale quantitativo di ore annuali rivenienti dalla riduzione di orario di lavoro di cui all'art. 118 del CCNL, il lavoratore può optare, all'inizio dell'anno ovvero all'atto dell'assunzione, in sostituzione dell'accantonamento in banca delle ore, per il pagamento delle stesse con la maggiorazione del 25%.

Si conviene inoltre che in banca delle ore debbano confluire esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto a un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata del 25%. Se il lavoro straordinario è quindi compiuto il sabato o il lunedì, qualora l'orario settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato, la maggiorazione dovuta è del 30% e tale prestazione non rientra in banca delle ore. Così pure il lavoro eventualmente prestato in ore notturne comprese tra le 22:00 e le 6:00 dà diritto sempre al compenso per lavoro straordinario con la relativa maggiorazione del 65% e non rientra in banca delle ore. L'eventuale espletamento di attività lavorativa in giorno festivo dà diritto sempre a riposo compensativo, che il lavoratore dovrà, di massima, far coincidere con una giornata entro la settimana successiva alla prestazione nonché, a scelta del lavoratore, al recupero in banca delle ore o al pagamento con la maggiorazione del 25% della quantità di prestazione svolta.

Nel caso di passaggio alla categoria dei quadri direttivi in corso d'anno, si deve procedere alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive in banca delle ore ancora da recuperare.

## **Articolo 26 - Apertura di sportello al sabato**

L'apertura di sportello in giornata di sabato nelle succursali delle Aziende destinatarie del presente CSLL è disciplinata nel seguente modo:

- a durata di sportello nella giornata di sabato è pari a 4 ore;
- numero di lavoratori impegnati nella giornata di sabato non può essere inferiore a 2 unità né superiore a 5 per ogni succursale, compreso il preposto;
- le responsabilità derivanti dalle scelte gestionali e organizzative inerenti le modalità di funzionamento dello sportello (data contabile delle operazioni, valuta applicata alle stesse, ecc.) e la conseguente elaborazione dei dati sono a carico dell'azienda;
- la distribuzione dell'orario di lavoro nelle succursali interessate dall'apertura di sportello nella giornata di sabato, limitatamente al personale da adibire a detto servizio, può essere, a scelta dell'azienda, previo consenso del singolo dipendente:
  - orario settimanale di 37 ore e 30 minuti, distribuito su cinque giorni, dal lunedì al venerdì. Chi effettua la prestazione lavorativa in giornata di sabato, della durata di 5 ore, coincidenti con le prime 5



dell'orario di lavoro, nel limite individuale massimo di 20 volte all'anno, ha diritto all'effettuazione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti, da effettuarsi nel primo giorno lavorativo successivo;

- orario settimanale di 34 ore e 45 minuti, distribuito su cinque giorni, dal martedì al sabato, con una prestazione lavorativa in giornata di sabato di 5 ore, coincidenti con le prime 5 dell'orario di lavoro, senza limite individuale annuo di adibizione al sabato;
- orario settimanale di 34 ore e 30 minuti, distribuito su sei giorni, dal lunedì al sabato, con orario giornaliero continuativo di 5 ore e 45 minuti, coincidenti con le prime 5 e 45' dell'orario di lavoro, senza limite individuale annuo di adibizione al sabato.

Entro il mese di febbraio di ogni anno la FTBCC comunicherà alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL l'elenco degli sportelli operanti nella giornata di sabato, sulla base delle previsioni di cui all'art. 122 del CCNL.

## **CAPITOLO VII**

### **PROVVIDENZE PER I LAVORATORI**

#### **Articolo 27 - Contributo integrazione assistenza sanitaria**

Le parti, sulla base degli accordi collettivi nazionali (accordo del 21 dicembre 1993, punto 6) e regionali (accordo del 6 dicembre 1999), stabiliscono che le Aziende sono tenute ad erogare il contributo previsto dal presente articolo esclusivamente alla Cassa Mutua Toscana BCC o all'Assicooper.

Annualmente le Aziende erogheranno alla Cassa Mutua Toscana BCC, per ciascun dipendente iscritto a detta Cassa Mutua e assunto con contratto a tempo indeterminato, contratto di formazione e lavoro o contratto a tempo determinato, un contributo di euro 465,00 quale forma integrativa dell'assistenza sanitaria.

L'erogazione avverrà entro il mese di gennaio di ogni anno.

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno, tale cifra verrà erogata:

- a) in cifra intera, qualora l'assunzione sia avvenuta nel corso del primo semestre;
- b) in ragione di 6/10, qualora l'assunzione sia avvenuta nel secondo semestre.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 675/96, la FTBCC si impegna affinché alla Cassa Mutua Toscana BCC siano mensilmente versati i contributi relativi all'adesione dei propri dipendenti e di quelli delle Aziende ad essa associate e trasmessi il relativo file e tabulato analitico.

Entro il mese di gennaio di ogni anno le Aziende provvederanno a sottoscrivere con l'Assicooper, per conto di coloro che non risultino iscritti alla Cassa Mutua Toscana BCC, polizze assicurative sanitarie di durata annuale per un costo pari al contributo individuale erogato per gli altri dipendenti.

Il contributo annuale di cui sopra verrà automaticamente adeguato agli incrementi eventualmente verificatisi per accordi collettivi nazionali e riguardanti la tutela sanitaria.

L'onere dell'inoltro, da parte dei lavoratori, della documentazione inerente le iscrizioni, le domande di rimborso e quant'altro collegato, rispettivamente alla Cassa Mutua Toscana BCC o all'Assicooper, rimarrà a carico dell'Azienda.

Annualmente, entro trenta giorni dall'approvazione da parte dell'assemblea, la Cassa Mutua Toscana BCC invierà alle Aziende destinatarie del presente CSLL copia del bilancio approvato.

Il contributo verrà erogato anche ai prestatori di lavoro temporaneo (interinali) che sottoscriveranno una polizza assicurativa sanitaria con Assicooper avente le stesse condizioni contrattuali ed economiche di quella offerta ai lavoratori a tempo indeterminato. In questo caso l'importo del contributo a carico delle Aziende verrà riconosciuto in proporzione ai mesi di durata del lavoro temporaneo, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni.

Nel caso in cui il prestatore di lavoro temporaneo decida di non sottoscrivere la predetta polizza, l'Azienda non riconoscerà alcun contributo.



## **Articolo 28 - Mutui al personale**

Per la concessione di finanziamenti per l'acquisto di alloggi, si rinvia al "Regolamento del Piano di Provvidenze del settore Banche di Credito Cooperativo della Toscana" che si allega al presente CSLL sub lettera E.

## **Articolo 29 - Polizze assicurative**

L'Azienda è tenuta a consegnare ad ogni dipendente, al momento della sottoscrizione e ad ogni variazione, copia completa della polizza di assicurazione stipulata contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, seppure derivanti da rapine, verificatisi sia in attività lavorativa che extralavorativa, nell'arco dell'intera giornata.

A parziale modifica dell'art. 71 del CCNL, i capitali da assicurare, indistintamente per i lavoratori appartenenti alle aree professionali e alla categoria dei quadri direttivi, sono i seguenti:

- per rischio di morte, euro 100.000;
- per rischio di invalidità permanente, euro 150.000.

Con riferimento all'art. 6, comma 4, della legge 24 giugno 1997 n. 196, la previsione di cui al presente articolo si applica anche ai prestatori di lavoro temporaneo (interinali).

## **Articolo 30 - Uso di autovetture private**

Con riferimento all'art. 60 del CCNL, si conviene che il lavoratore che faccia uso autorizzato di autovettura privata e che incorra, senza colpa grave a suo carico, in un incidente con danni, non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, abbia diritto al rimborso, da parte dell'Azienda, delle spese sostenute per la riparazione.

Analogo rimborso verrà effettuato in caso di furto, incendio o danneggiamento durante la sosta dell'autovettura, sempreché l'Azienda non preferisca fornire al lavoratore la copertura assicurativa comprendente anche i rischi in argomento.

In presenza di contrasto in sede aziendale per la verifica del concetto di colpa grave, si rimanda la definizione del problema ad un apposito incontro tra FTBCC e le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, da tenersi entro i successivi 15 giorni.

Il lavoratore dovrà consegnare all'Azienda:

- a) conto preventivo, prima che inizino i lavori di riparazione;
- b) fattura, al termine dei lavori di riparazione.

Con riferimento all'art. 6, comma 4, della legge 24 giugno 1997 n. 196, la previsione di cui al presente articolo si applica anche ai prestatori di lavoro temporaneo (interinali).

## **Articolo 31 - Intervento straordinario**

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 124 del CCNL, al personale appartenente alle aree professionali la cui presenza si renda eccezionalmente necessaria per interventi di urgenza e/o di emergenza oltre il normale orario di lavoro, al di fuori delle previsioni contenute nello stesso art. 124 del CCNL, spetta:

- il rimborso delle spese di trasporto sostenute;
- un compenso per il lavoro straordinario, per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo fisso di euro 14,51;
- un compenso fisso, per singola chiamata, pari ad euro 10,33.

Per quanto attiene al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi, in analogia a quanto stabilito nel precedente comma del presente articolo, spetta:



- il rimborso delle spese di trasporto sostenute;
- un compenso fisso, per singola chiamata, pari ad euro 25,82.

In ordine ad interventi che presentino rischi o implicazioni sul piano della sicurezza personale di tutti i dipendenti, le Aziende individueranno specifiche soluzioni alternative (es.: ricorso ad agenzie di vigilanza).

### **Articolo 32 - Incarichi di docenza**

Al personale delle Aziende destinatarie del presente CSLL, con esclusione di quello degli Organismi centrali, che venga incaricato, anche occasionalmente, di funzioni di docenza viene riconosciuto:

- il rimborso delle spese sostenute (viaggio, vitto, alloggio);
- la somma di euro 130,00 per prestazioni di docenza contenute in mezza giornata;
- la somma di euro 207,00 per prestazioni di docenza temporalmente superiori (intera giornata).

La presente provvidenza esclude trattamenti di diaria.

### **Articolo 33 - Trattamento per missioni e partecipazione a corsi**

Fermo quanto stabilito dall'art. 60 del CCNL e dall'art. 14 del presente CSLL, al personale delle BCC destinatarie del presente CSLL, inviato in missione temporanea fuori sede, cui non spetti la corresponsione del trattamento di diaria e relativa integrazione (caso di missioni c.d. a corto raggio) viene riconosciuto, in ragione del maggior disagio causato, il rimborso a piè di lista delle spese inerenti il pasto.

Al solo personale degli Organismi centrali inviato in missione temporanea fuori sede, escludendo le missioni c.d. a corto raggio, non viene applicata la franchigia mensile di 4 giorni di cui al predetto art. 60 del CCNL ai fini del riconoscimento del trattamento di diaria e relativa integrazione.

Per i corsi effettuati al di fuori dell'Azienda di appartenenza, con spese di vitto ed eventuale pernottamento a carico dell'Azienda, ai partecipanti va corrisposta una indennità giornaliera di euro 7,75.

## **CAPITOLO VIII DISPOSIZIONI DI CARATTERE SOCIALE**

### **Articolo 34 - Tutela della dignità della persona**

Le parti condannano con fermezza e si impegnano a reprimere il comportamento di chiunque ponga in essere consapevolmente – con azioni sistematiche, durature e intense – violenze morali e persecuzioni psicologiche che mirano a danneggiare la dignità e la persona dei lavoratori.

Con riferimento all'art. 92 del CCNL, in presenza di atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminatori lesivi della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, le parti firmatarie del presente CSLL convengono di dar seguito ad un incontro, da tenersi presso la FTBCC nell'ambito dell'Osservatorio locale paritetico previsto dall'art. 3 del presente CSLL entro 15 giorni dalla notizia dell'evento, al fine di individuare i provvedimenti e le azioni necessarie a rimuovere le condizioni in essere e a garantire la piena tutela e dignità della persona umana.

### **Articolo 35 - Pari opportunità**

Le parti promuovono azioni allo scopo di favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne sul lavoro.

A tal fine si conviene di attribuire all'Osservatorio locale paritetico di cui all'art. 3 del presente CSLL le seguenti funzioni:

- analisi dei dati aggregati e disaggregati relativi ai lavoratori delle Aziende destinatarie del presente CSLL, nel rispetto delle disposizioni della Legge 675/1996;





- ricorso all'adozione di misure utili a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità;
- predisposizione di progetti formativi, percorsi di crescita professionale mirati, anche attraverso forme sperimentali di qualificazione professionale con relative flessibilità temporanee di orario di lavoro.

L'Osservatorio si riunirà su richiesta anche di una delle parti ogniqualvolta si renda necessario. Ai lavori potranno partecipare, limitatamente alla materia oggetto del presente articolo, anche consulenti esterni di volta in volta individuati fra le parti.

I permessi per la partecipazione alle riunioni sono a carico dell'Azienda.

Entro il mese di novembre di ogni anno le aziende provvederanno a consegnare alla FTBCC i dati aziendali, aggregati e disaggregati secondo le disposizioni di legge e la FTBCC, a sua volta, provvederà a consegnarli tempestivamente alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.

### **Articolo 36 - Decesso del dipendente**

In caso di decesso del dipendente si applicano le previsioni di cui all'art. 2122 c.c..

Ferme restando le suddette previsioni, in caso di morte del dipendente di una delle Aziende destinatarie del presente CSLL, verrà assunto entro sei mesi dal decesso un familiare (figlia o figlio, coniuge o convivente more uxorio).

La richiesta di assunzione, contenente l'indicazione del familiare da assumere, dovrà essere avanzata, a pena di decadenza, entro 60 (sessanta) giorni dal decesso, esclusivamente e nell'ordine di priorità da uno dei seguenti soggetti:

- il coniuge;
- in assenza di coniuge, il figlio maggiorenne ovvero i figli maggiorenni, congiuntamente;
- in assenza di coniuge e di figli maggiorenni e in presenza di figli minori, il tutore. In tal caso il termine dei 60 giorni per avanzare la domanda di assunzione decorre dalla data di nomina del tutore;
- in assenza di coniuge e figli, il convivente more uxorio.

In alternativa a tale assunzione, l'Azienda potrà avanzare al soggetto designante una proposta economica in favore della famiglia del *de cuius* che potrà essere accettata o meno dal medesimo nel termine di 30 giorni dalla ricezione. In caso di mancata accettazione della proposta, l'Azienda procederà comunque all'assunzione.

Nei casi in cui vi siano figli minori, di età comunque non inferiore ad anni 14, il termine di decadenza di cui al terzo comma del presente articolo è sospesa, a richiesta del coniuge ovvero, in sua mancanza, di altro soggetto legittimato, fino al compimento della maggiore età del figlio designato e tale sospensione opera esclusivamente in favore dello stesso.

Nei casi in cui non si possa procedere all'assunzione per impossibilità oggettiva<sup>[1]</sup>, l'Azienda riconoscerà alla famiglia un adeguato risarcimento economico, comunque non inferiore a un'annualità di retribuzione di un impiegato di I (III area, 1° livello) a zero scatti.

#### Nota a verbale

Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

### **Articolo 37 - Familiari con handicap**

<sup>[1]</sup> Ad esempio: figli minori di anni 14 e/o inabili al lavoro, in assenza del coniuge/convivente more uxorio del *de cuius*; coniuge/convivente more uxorio superstite inabile al lavoro, in assenza di figli; coniuge/convivente more uxorio superstite inabile al lavoro con figli del *de cuius* minori di anni 14 e/o inabili al lavoro; ecc.).



Ai dipendenti, per ogni genitore, coniuge o convivente more uxorio, figlia o figlio portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104, tossicodipendente in effettiva cura riabilitativa o malato di AIDS, verrà erogata annualmente, nel mese di giugno, la somma di euro 1.032,91 per ogni soggetto compreso nella casistica sopra elencata.

Ai dipendenti destinatari dei permessi previsti dal D.lgs. 151/2001 vengono concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 60 (sessanta) ore annue, in aggiunta a quelle già previste dalla legge. La richiesta di permesso dovrà essere presentata all'Azienda per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno un giorno.

Ai fini dell'erogazione del contributo e della concessione dei permessi di cui sopra, l'interessato dovrà presentare all'azienda idonea certificazione medica, rilasciata da una struttura pubblica, comprovante l'esistenza delle anzidette condizioni. Dovrà anche comunicare l'eventuale venir meno delle condizioni che danno diritto al contributo e/o ai permessi.

L'erogazione assorbe, fino a concorrenza, eventuali contributi definiti in sede nazionale (attualmente art. 88 del CCNL).

Le assenze derivanti dall'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/1992, nonché del presente articolo, non avranno ricadute sull'erogazione di provvidenze economiche di cui al presente CSLL o aziendali.

#### Nota a verbale

Per convivente more uxorio si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

### **Articolo 38 - Assenza dal lavoro per malattia dei figli**

Ferme restando disposizioni di legge più favorevoli al lavoratore, il medesimo ha diritto di assentarsi dal lavoro, con permesso non retribuito, durante la malattia del figlio, avente un'età fino a dodici anni, dietro presentazione di certificato medico.

Tale previsione viene applicata anche al lavoratore adottante o affidatario di minore.

### **Articolo 39 - Contributo per carichi familiari**

Al personale viene corrisposto annualmente, in occasione dell'erogazione della tredicesima mensilità, un importo di euro 105,00 per ciascuna persona a carico. Nel caso di assunzione e/o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, detto importo spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Ai soli fini della presente norma si intendono a carico gli ascendenti o discendenti entro il secondo grado in linea retta (genitori, figli o equiparati, nipoti) e il coniuge che abbiano un limite di reddito di cui al III comma dell'art. 12 del Testo Unico delle Imposte Dirette, approvato con DPR 22/12/1986 n. 917, da verificare in base alla situazione fiscale dell'anno in corso.

In presenza di un accordo nazionale sulla materia tra la Federcasse e le OO.SS. del settore, le OO.SS. stipulanti il presente CSLL si riservano il diritto di opzione.

L'adozione di un accordo esclude automaticamente l'altro.

### **Articolo 40 - Tirocinio formativo e di orientamento professionale**



In riferimento all'esecuzione, presso le Aziende destinatarie del presente CSLL, di tirocini formativi e di orientamento professionale (stage) di cui alla legge 24 giugno 1997 n. 196, dovrà essere obbligatoriamente previsto, all'interno della convenzione stipulata tra Azienda (soggetto ospitante) e soggetto promotore e/o gestore, il periodo entro cui si svolge lo stage, nonché le ore totali da svolgere da parte dello stagista (soggetto tirocinante).

L'Azienda ospitante riconoscerà al soggetto tirocinante, limitatamente ai giorni di effettiva presenza, un contributo pasto (ticket) giornaliero in misura analoga a quello previsto dal presente CSLL per i dipendenti dell'Azienda medesima.

## **CAPITOLO IX SICUREZZA DEL LAVORO**

### **Articolo 41 - Premesse generali**

Le parti convengono sull'esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere le attività criminali rivolte nei confronti dei luoghi di lavoro e dei mezzi e dei lavoratori addetti al trasporto di valori. A tale riguardo le parti convengono sull'opportunità di invitare le Aziende all'adozione di forme consorziate di sicurezza.

L'efficacia delle misure di prevenzione e di repressione si accresce qualora le stesse, assunte con criteri di coerenza da parte dell'intero settore, siano poi realizzate - ai vari livelli contrattuali - con strumenti, metodi e comportamenti consoni alle specifiche situazioni ed esigenze proprie di ciascuna realtà aziendale e territoriale.

La FTBCC curerà la raccolta dei dati in materia, da esaminare in occasione delle riunioni periodiche previste dall'art. 3 del presente CSLL.

### **Articolo 42 - Protezione e controllo dei luoghi di lavoro**

Le Aziende, al fine di meglio garantire la sicurezza dei propri dipendenti, si impegnano affinché l'organico di ogni succursale non risulti mai inferiore a 2 unità.

Le BCC destinatarie del presente CSLL sono obbligate ad adottare misure di protezione e controllo dei luoghi di lavoro mediante l'adozione di uno o più dei seguenti sistemi:

- metaldetector all'ingresso, inserito con doppie porte o bussola girevole in cristallo antiproiettile;
- vetri antiproiettile collocati sui balconi blindati e blindatura degli accessi agli uffici operativi interni;
- vigilanza esterna a mezzo di guardie giurate;
- altri sistemi di sicurezza di ultima generazione.

Le BCC possono anche utilizzare, a completamento degli altri sistemi, telecamere o cineprese, le quali dovranno essere installate osservando le disposizioni dell'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Le BCC si impegnano ad abolire, ove eventualmente esistenti, i sistemi di allarme acustico che, durante l'orario di lavoro, possano essere uditi nei locali aziendali di accesso al pubblico.

Le BCC si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere ogni anno una riunione (in orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Particolare attenzione va dedicata anche ai posti di lavoro senza accesso del pubblico, e a una opportuna sostituzione di eventuali vetri opachi delle aperture esterne ai luoghi di lavoro con vetri trasparenti antiproiettile.

Le misure da adottare in concreto saranno discusse dalle Aziende con le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ovvero, in mancanza, con le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.



Nei casi di ristrutturazione e/o di costruzione di ambienti di lavoro, nonché di apertura di nuovi locali aziendali, le Aziende provvederanno ad informare preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e le Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero, in mancanza, le OO.SS. locali circa i contenuti del progetto, i tempi di realizzazione, le misure di sicurezza da adottare (che dovranno essere installate prima dell'inizio dell'operatività), al fine di permettere proposte di modifica, scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati a norma dell'art. 45 del presente CSLL.

La FTBCC si adopererà affinché gli standard di sicurezza adottati dalle Aziende siano in linea con quanto stabilito dagli accordi ABI – Prefetture in materia di protezione delle succursali bancarie.

A seguito di eventi criminosi le Aziende sono tenute a promuovere, entro quindici giorni dall'evento, un incontro con le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite o, in mancanza, con le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, allo scopo di valutare l'adozione di ulteriori sistemi di protezione, in aggiunta a quelli già in essere.

Al ripetersi ravvicinato di eventi criminosi presso una stessa unità produttiva (due eventi criminosi verificatisi nell'arco temporale di sei mesi), entro trenta giorni dall'evento l'Azienda – qualora non già attuato – rafforzerà, presso quella unità, le misure di protezione esistenti.

### **Articolo 43 - Servizio di trasporto valori e di guardia**

Il servizio di trasporto di valori deve essere affidato dalle Aziende a ditte specializzate con preferenza, a parità di condizioni economiche, per quelle appartenenti al Movimento regionale del Credito Cooperativo.

Solo in casi eccezionali e particolari potrà essere richiesto ai dipendenti, mettendo loro a disposizione adeguati sistemi di sicurezza e tutela.

Ai servizi di trasporto di valori e di guardia può essere adibito personale armato solo se in possesso della licenza di guardia particolare giurata di cui agli artt. 133-141 del Testo Unico approvato con R.D. 18 giugno 1931 n. 773 e successive modificazioni.

L'osservanza della stessa condizione deve essere richiesta anche alle imprese cui le Aziende concedono in appalto servizi di trasporto valori e di guardia, nell'impiego dei propri agenti.

Nel caso di inadempimento della anzidetta condizione, da parte di imprese appaltatrici, le Aziende promuoveranno le opportune iniziative per risolvere i contratti di appalto in essere.

Nell'ambito della tutela fisica dei lavoratori, la FTBCC si impegna a vigilare e ad intervenire presso le BCC associate che effettuano operazioni di servizio a domicilio, al di fuori delle fattispecie e modalità previste dalla Banca d'Italia.

### **Articolo 44 - Eventi criminosi**

In occasione di eventi criminosi, l'Azienda assumerà l'onere della visita medica specialistica eventualmente richiesta dal lavoratore colpito, entro tre mesi dall'evento, dietro presentazione di opportuna certificazione medica.

L'Azienda conserverà, ai lavoratori assenti dal servizio, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, per cura di infermità conseguenti a rapina, il posto di lavoro e l'intero trattamento economico, anche oltre i limiti di tempo stabiliti dal CCNL, fino a guarigione avvenuta ovvero fino alla riscossione, per effetto dei danni riportati, di pensione di inabilità o invalidità, comunque non oltre la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso vanno compresi nella previsione dell'art. 8 del presente CSLL.

In caso di rapina lo sportello interessato resterà generalmente chiuso per l'intera giornata.

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



## **Articolo 45 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie**

Le Aziende si impegnano ad esaminare e realizzare l'installazione di filtri ottici e/o schermi protettivi per i videoterminali. Qualora non già attuato, le Aziende si impegnano a sostituire progressivamente i videoterminali esistenti con monitor piatti di ultima generazione, a bassa emissione di radiazioni.

Fermo restando quanto previsto dal titolo VI del D.Lgs. 626/1994, l'adibizione ai terminali, ai videoterminali, o ad altre apparecchiature con video, escluse quelle di cassa, deve essere contenuta nel limite massimo di cinque ore giornaliere.

Gli addetti in via continuativa ai terminali, videoterminali o altre apparecchiature con video hanno diritto ad una interruzione sulla base delle disposizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Le lavoratrici gestanti saranno esentate, dietro loro richiesta scritta, dall'adibizione ai videoterminali e saranno avvicendate in mansioni meno gravose.

Gli addetti allo svolgimento di mansioni che comportano particolari rischi per la salute (addetti ai videoterminali, personale adibito ai centri e ai sistemi di elaborazione dati, personale che lavora in locali sotterranei) hanno diritto ogni due anni a effettuare, a spese dell'Azienda, appropriate visite mediche specialistiche (vista, udito) con la concessione del permesso retribuito per il tempo necessario.

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

Secondo il programma concordato, le anzidette strutture potranno effettuare, se necessario, sopralluoghi e rilievi tecnici, anche durante l'orario di lavoro. Potranno inoltre partecipare alle assemblee del personale, indette su argomenti connessi alle indagini, al fine di compilare e analizzare questionari.

L'Azienda collaborerà alle indagini e fornirà alle strutture incaricate i dati richiesti.

Qualora le indagini rendessero necessari accertamenti medici specialistici o check-up, le relative modalità di attuazione saranno concordate fra le parti interessate, assistite dalle rispettive organizzazioni di categoria.

I risultati conclusivi delle indagini costituiranno la base per la discussione in sede sindacale, alla presenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, di eventuali esigenze e modalità di rimozione di condizioni nocive.

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

## **Articolo 46 - Sicurezza nei luoghi di lavoro**

Circa gli adempimenti connessi al D.Lgs. 626/94 viene concordato di definire, in occasione delle riunioni dell'Organismo paritetico previsto dall'art. 3 del presente CSLL:

- i rimborsi spese da riconoscere ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, relativamente all'attività che si troveranno a dover svolgere;
- l'attività di monitoraggio degli eventi criminosi accaduti.

Per quanto non espressamente previsto all'interno del presente capitolo, si rinvia alle norme previste in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro contenute nell'allegato G al CCNL.



## **CAPITOLO X** **DISPOSIZIONI FINALI**

### **Articolo 47 - Decorrenza e durata**

Il presente CSLL decorre dalla data di stipula e, salvo decorrenze specifiche previste nei singoli articoli, si applica al personale in servizio alla stessa data e a quello assunto successivamente con conseguente sua sostituzione ad ogni pattuizione individuale, salvo le previsioni dell'art. 2077 c.c..

Per la scadenza si fa riferimento al termine indicato nella contrattazione collettiva nazionale del settore BCC (art. 29, comma 4, del CCNL).

Letto, approvato e sottoscritto.

Il presente contratto è composto da 47 articoli e 5 allegati.



## DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

### Contratto di Secondo Livello Locale della Toscana

#### Art. 1

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

- fascia 1;
- fascia 2;
- fascia 3;
- fascia 4.

Detta classificazione locale avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso:

- a) ROE;
- b) SOFFERENZE SU IMPIEGHI <sup>a</sup>;
- c) COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE <sup>b</sup>;
- d) MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA.

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata sotto la lettera A-1.

Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

- fascia 1    limite superiore    =    valore massimo;  
                  limite inferiore    =    media tra valore massimo e valore medio assoluto (media fra due numeri);
- fascia 2    limite superiore    =    media tra valore massimo e valore medio assoluto;  
                  limite inferiore    =    valore medio assoluto (media fra tutti i valori delle BCC oggetto di valutazione);
- fascia 3    limite superiore    =    valore medio assoluto;  
                  limite inferiore    =    media tra valore medio assoluto e valore minimo (media fra due numeri);
- fascia 4    limite superiore    =    media tra valore medio assoluto e valore minimo;  
                  limite inferiore    =    valore minimo.

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

#### Art. 2

Le parti a livello locale hanno determinato l'indicatore composto (di produttività e/o efficienza e/o qualità) in base al quale misurare l'andamento annuale (percentuale di incremento o decremento) di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente (pari a 100).

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

- |   |      |
|---|------|
| 1) Impieghi diviso Dipendenti   | 15 % |
| 2) Raccolta Diretta diviso Dipendenti                                     | 10%  |
| 3) Valore Aggiunto (Margine di Intermediazione meno Spese Amministrative) | 30%  |
| 4) Rapporto Sofferenze su Impieghi  | 15 % |

<sup>a</sup> Indice inverso.

<sup>b</sup> Indice inverso.



5) Rapporto Costi Operativi su Margine di Intermediazione	15 %
6) Risultato Lordo di Gestione diviso Dipendenti	15 %

**L'indicatore prescelto resterà comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.**

### Art. 3

Per la quantificazione del Premio di Risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC, si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza, applicando la metodologia che segue:

- per le BCC appartenenti alle fasce 1 e 2 il superamento dell'equivalenza che darà diritto al pagamento del Premio nella misura, rispettivamente, del 4,5% e del 3,5% del Risultato Lordo di Gestione (RLG), si avrà quando il risultato complessivo (o andamento annuale) ottenuto dalla singola BCC sia maggiore ( > ) della seguente formula:
  - media aritmetica degli andamenti delle varie BCC appartenenti alla stessa fascia più ( + ) 100% della deviazione standard popolazione valori degli stessi (equivalenza superiore);
- sempre per le BCC appartenenti alle fasce 1 e 2, quando il risultato complessivo (o andamento annuale) della singola BCC risulti uguale ( = ) o minore ( < ) del valore sopra determinato (equivalenza superiore) ma maggiore ( > ) o uguale ( = ) della media del biennio precedente (valore 100), si avrà diritto al pagamento del Premio nella misura, rispettivamente, del 4% e 3% del Risultato Lordo di Gestione (RLG). Nel caso in cui si registri un risultato minore ( < ) della media del biennio precedente (valore 100) ma maggiore ( > ) o uguale ( = ) del 50% di detta media, il Premio da distribuire nella singola BCC subirà una riduzione direttamente proporzionale fra il minor valore riscontrato e la media del biennio precedente (valore 100);
- per le BCC appartenenti alle fasce 3 e 4 il superamento dell'equivalenza che darà diritto al pagamento del Premio nella misura, rispettivamente, del 2% e dell'1,5% del Risultato Lordo di Gestione (RLG), si avrà quando il risultato complessivo (o andamento annuale) ottenuto dalla singola BCC sia maggiore ( > ) della seguente formula:
  - media aritmetica degli andamenti delle varie BCC appartenenti alla stessa fascia più ( + ) 50% della deviazione standard popolazione valori degli stessi (equivalenza superiore);
- sempre per le BCC appartenenti alle fasce 3 e 4, quando il risultato complessivo (o andamento annuale) della singola BCC risulti uguale ( = ) o minore ( < ) del valore sopra determinato (equivalenza superiore) ma maggiore ( > ) o uguale ( = ) del 60% della media del biennio precedente, il Premio da distribuire nella singola BCC subirà una riduzione direttamente proporzionale fra il minor valore riscontrato e l'equivalenza superiore;
- per le fasce 1 e 2 non viene erogato alcun Premio nel caso in cui il risultato complessivo (o indice totale) della singola BCC risulti minore ( < ) del 50% della media del biennio precedente;
- per le fasce 3 e 4 non viene erogato alcun Premio nel caso in cui il risultato complessivo (o indice totale) della singola BCC risulti minore ( < ) del 40% della media del biennio precedente.

**Viene riepilogata la casistica possibile, sulla base di quanto sopra definito:**

**a) BCC in fascia 1**

- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia maggiore della somma della “media e del 100% della deviazione standard popolazione valori” delle BCC appartenenti alla fascia, si ha il superamento dell'equivalenza e l'importo complessivo da erogare sarà pari al 4,5% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia compreso fra il valore di cui sopra e la media del biennio precedente (valore 100), l'importo complessivo da erogare sarà pari al 4% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore alla media del biennio precedente (valore 100) ma superiore o uguale al 50% dello stesso, vi sarà una riduzione proporzionale del Risultato Lordo di Gestione (RLG) da distribuire, sempre nella percentuale del 4% (es.: se il risultato ottenuto dalla BCC





nell'anno 2000 è pari al 90% della media 1998/1999, il Risultato Lordo di Gestione da distribuire sarà pari al 90% del RLG totale, e così via);

- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 50% della media del biennio precedente non vi sarà distribuzione di Premio di Risultato;
- qualora all'interno della fascia vi sia un'unica BCC:
  - quando il risultato ottenuto dalla BCC sia maggiore della media regionale dei risultati ottenuti dalle BCC, l'importo complessivo da erogare sarà pari al 4,5% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
  - quando il risultato ottenuto dalla BCC sia compreso fra il valore di cui sopra e la media del biennio precedente (valore 100), l'importo complessivo da erogare sarà pari al 4% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
  - quando il risultato ottenuto dalla BCC sia inferiore alla media del biennio precedente (valore 100), ma superiore o uguale al 50% della stessa, vi sarà una riduzione proporzionale del Risultato Lordo di Gestione (RLG) da distribuire, sempre nella percentuale del 4%;
  - quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 50% della media del biennio precedente non vi sarà distribuzione di Premio di Risultato.

**b) BCC in fascia 2**

- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia maggiore della somma della “media e del 100% della deviazione standard popolazione valori” delle BCC appartenenti alla fascia, si ha il superamento dell'equivalenza e l'importo complessivo da erogare sarà pari al 3,5% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia compreso fra il valore di cui sopra e la media del biennio precedente (valore 100), l'importo complessivo da erogare sarà pari al 3% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
- quando risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore alla media del biennio precedente (valore 100) ma superiore o uguale al 50% della stessa, vi sarà una riduzione proporzionale del Risultato Lordo di Gestione (RLG) da distribuire, sempre nella percentuale del 3% (es.: se il risultato ottenuto dalla BCC nell'anno 2000 è pari al 90% della media 1998/1999, il Risultato Lordo di Gestione da distribuire sarà pari al 90% del RLG totale, e così via);
- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 50% della media del biennio precedente non vi sarà distribuzione di Premio di Risultato;

**c) BCC in fascia 3**

- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia maggiore della somma della “media e del 50% della deviazione standard popolazione valori” delle BCC appartenenti alla fascia, si ha il superamento dell'equivalenza e l'importo complessivo da erogare sarà pari al 2% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia compreso fra l'equivalenza di cui sopra e il 60% della media del biennio precedente vi sarà una riduzione proporzionale del Risultato Lordo di Gestione (RLG) da distribuire, sempre nella percentuale del 2% (es.: se il risultato ottenuto dalla BCC nell'anno 2000 è pari al 90% della media 1998/1999 e la “media + 50% dev. standard pop. valori” è pari a 106, il Risultato Lordo di Gestione da distribuire sarà pari alla seguente proporzione:  $90:106=RLG:100$ , da cui deriva che il RLG da distribuire sarà pari all'84,90 del RLG totale, e così via);
- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore del 40% della media del biennio precedente non vi sarà distribuzione di Premio di Risultato;

**d) BCC in fascia 4**

- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia maggiore della somma della “media e del 50% della deviazione standard popolazione valori” delle BCC appartenenti alla fascia, si ha il superamento dell'equivalenza e l'importo complessivo da erogare sarà pari all'1,5% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia compreso fra l'equivalenza di cui sopra e il 60% della media del biennio precedente vi sarà una riduzione proporzionale del Risultato Lordo di Gestione (RLG)



da distribuire, sempre nella percentuale dell'1,5% (es.: se il risultato ottenuto dalla BCC nell'anno 2000 è pari al 90% della media 1998/1999 e la "media + 50% dev. standard pop. valori" è pari a 106, il Risultato Lordo di Gestione da distribuire sarà pari alla seguente proporzione:  $90:106=RLG:100$ , da cui deriva che il RLG da distribuire sarà pari all'84,90 del RLG totale, e così via);

- quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore del 40% della media del biennio precedente non vi sarà distribuzione di Premio di Risultato;
- qualora all'interno della fascia vi sia un'unica BCC:
  - quando il risultato ottenuto dalla BCC sia maggiore o uguale della media regionale dei risultati ottenuti dalle BCC, l'importo complessivo da erogare sarà pari all'1,5% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione;
  - quando il risultato ottenuto dalla BCC sia inferiore al valore di cui sopra, ma maggiore o uguale al 60% della media del biennio precedente (pari a 100), vi sarà una riduzione proporzionale del Risultato Lordo di Gestione (RLG) da distribuire, sempre nella percentuale dell'1,5%;
  - quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore del 40% della media del biennio precedente non vi sarà distribuzione di Premio di Risultato.

**L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata tabella A-2, sulla base dell'inquadramento tempo per tempo ricoperto nell'anno di misurazione, in rapporto ai mesi di lavoro prestato.**

#### Art. 4

Il Premio di Risultato verrà di regola erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di ottobre successivo all'esercizio di riferimento, al personale BCC che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione.

Il personale beneficiario del Premio di Risultato è quello appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi che ha intrattenuto con l'Azienda esclusivamente uno dei seguenti rapporti di lavoro:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di formazione e lavoro.

Sono esclusi dal Premio i lavoratori cessati dal servizio che:

- si siano volontariamente dimessi non fornendo il preavviso nei termini previsti dal CCNL, salvo che abbiano successivamente intrattenuto altri rapporti di lavoro con Aziende del Movimento;
- al momento della cessazione abbiano espressamente indicato di non vantare futuri crediti nei confronti dell'Azienda di appartenenza.

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

**Nel caso di assenza con diritto all'intera retribuzione, il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero. Nell'ipotesi di assenza per malattie, il Premio di Risultato andrà corrisposto per intero nel caso in cui il periodo di malattia, continuativa o frazionata, non superi i 90 (novanta) giorni nell'arco dell'anno, mentre andrà ridotto proporzionalmente per i periodi eccedenti.**

**Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto all'intera retribuzione, il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.**

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla prestazione effettuata, in rapporto alle 37,50 ore settimanali del tempo pieno.

La liquidazione del Premio di Risultato al personale non più in servizio nell'azienda in cui abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione dovrà avvenire, da parte dell'azienda stessa, entro i 60 (sessanta) giorni successivi all'avvenuto pagamento del Premio di Risultato al personale in servizio.

#### Art. 5



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

Il Premio di Risultato verrà applicato per le Aziende destinatarie del CCNL di categoria diverse dalle BCC attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3. Per gli Organismi centrali il Premio di Risultato verrà determinato sulla base della media ponderata del Premio risultante a livello regionale (sommatoria dell'ammontare dei Premi delle singole BCC, in rapporto al numero dei dipendenti delle stesse = base 100) e riparametrato secondo l'allegato A-2.

#### Art. 6

Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R..

#### Art. 7

Il Premio di Risultato non maturerà:

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

**All'esito del commissariamento potrà essere richiesto – alla Federazione Toscana BCC da parte delle OO.SS. locali che hanno sottoscritto il presente accordo – un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.**

#### Art. 8

L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto fra le parti stipulanti, nonché da parte degli Organismi sindacali aziendali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le Aziende dovranno consegnare alle OO.SS. locali, per il tramite della FTBCC, copia dell'eventuale delibera di "attribuzione economica avente medesima natura e finalità":

- relativamente all'esercizio 2000, entro e non oltre 15 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo;
- relativamente all'esercizio 2001, entro e non oltre 15 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo che ne stabilirà l'erogazione;
- relativamente agli esercizi successivi, entro e non oltre la fine del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### Art. 9

**Le parti firmatarie si incontreranno a livello locale per valutare, attraverso un esame congiunto, l'estensione dell'erogazione del Premio di Risultato a tipologie di rapporti di lavoro diverse da quelle individuate all'art. 4 del presente accordo.**





<b>ROE</b>	=	Utile su Mezzi Propri
<b>UTILE</b>	=	voce 230 del Conto Economico
<b>MEZZI PROPRI</b>	=	voci da 120 a 170 dello Stato Patrimoniale
<b>SOFFERENZE</b>	=	voce 1.4 della nota integrativa al lordo delle svalutazioni
<b>IMPIEGHI</b>	=	voce 40 dell'attivo dello Stato Patrimoniale
<b>COSTI OPERATIVI</b>	=	voce 80 del Conto Economico
<b>MARGINE DI INTERMEDIAZIONE</b>	=	voci da 10 a 70 + voce 110 Conto Economico
<b>MEZZI PROPRI</b>	=	voci da 120 a 170 del Passivo dello Stato Patrimoniale
<b>RLG</b>	=	voci da 10 a 80 + voce 110 del Conto Economico la voce 60 va computata al netto di svalutazioni e rivalutazioni.
<b>NUMERO DIPENDENTI</b>	=	numero medio annuale calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso dodici.
<b>RACCOLTA DIRETTA</b>	=	voci 20 e 30 del Passivo dello Stato Patrimoniale
<b>SPESE AMMINISTRATIVE</b>	=	voce 80, lettera b), del Conto Economico



## SCALA PARAMETRALE

## INQUADRAMENTI

## SCALA PARAMETRALE

**Quadri direttivi:**

4° livello	233
3° livello	195
2° livello	173
1° livello	162

**3ª Area Professionale:**

4° livello	144
3° livello	134
2° livello	127
1° livello	120

**2ª Area Professionale:**

2° livello	113
1° livello	107

**1ª Area Professionale:**

livello unico	100
---------------	-----



### Imponibile premio rendimento

ALL. B

Grado\Scatti	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Quadro Super	1.303,89	1.343,27	1.382,64	1.422,01	1.461,39	1.500,76	1.540,13	1.579,51	1.618,88	1.658,25	1.697,62	1.737,00	1.776,37	1.784,43
Quadro	1.193,59	1.232,97	1.272,34	1.311,71	1.351,09	1.390,46	1.429,83	1.469,21	1.508,58	1.547,95	1.587,32	1.626,70	1.666,07	1.674,13
Capo Ufficio	1.083,54	1.122,92	1.162,29	1.201,66	1.241,04	1.280,41	1.319,78	1.359,16	1.398,53	1.437,90	1.477,28	1.516,65	1.556,02	1.564,09
Vice Capo Ufficio	974,22	1.013,59	1.052,96	1.092,34	1.131,71	1.171,08	1.210,45	1.249,83	1.289,20	1.328,57	1.367,95	1.407,32	1.446,69	1.454,76
Capo Reparto	897,49	936,87	976,24	1.015,61	1.054,99	1.094,36	1.133,73	1.173,11	1.212,48	1.251,85	1.291,23	1.330,60	1.369,97	1.378,03
Impiegato I cat.	820,77	860,14	899,52	938,89	978,26	1.017,64	1.057,01	1.096,38	1.135,76	1.175,13	1.214,50	1.253,88	1.293,25	1.301,31
Impiegato II cat.	744,42	778,43	812,43	846,44	880,44	914,45	948,45	982,46	1.016,46	1.050,47	1.084,47	1.118,48	1.152,48	1.159,31
Impiegato III cat.	678,86	706,74	734,62	762,51	790,39	818,27	846,15	874,03	901,91	929,79	957,68	985,56	1.013,44	1.019,19
Ausiliare	601,86	622,40	642,93	663,47	684,00	704,54	725,08	745,61	766,15	786,68	807,22	827,76	848,29	854,50

### Premio di fedeltà

Grado\Scatti	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Quadro Super	1.343,01	1.383,56	1.424,12	1.464,67	1.505,23	1.545,78	1.586,34	1.626,89	1.667,44	1.708,00	1.748,55	1.789,11	1.829,66	1.837,97
Quadro	1.229,40	1.269,96	1.310,51	1.351,06	1.391,62	1.432,17	1.472,73	1.513,28	1.553,84	1.594,39	1.634,94	1.675,50	1.716,05	1.724,36
Capo Ufficio	1.116,05	1.156,61	1.197,16	1.237,71	1.278,27	1.318,82	1.359,38	1.399,93	1.440,49	1.481,04	1.521,59	1.562,15	1.602,70	1.611,01
Vice Capo Ufficio	1.003,44	1.044,00	1.084,55	1.125,11	1.165,66	1.206,21	1.246,77	1.287,32	1.327,88	1.368,43	1.408,99	1.449,54	1.490,09	1.498,40
Capo Reparto	924,42	964,97	1.005,53	1.046,08	1.086,64	1.127,19	1.167,74	1.208,30	1.248,85	1.289,41	1.329,96	1.370,52	1.411,07	1.419,38
Impiegato I cat.	845,39	885,95	926,50	967,06	1.007,61	1.048,17	1.088,72	1.129,27	1.169,83	1.210,38	1.250,94	1.291,49	1.332,05	1.340,35
Impiegato II cat.	766,76	801,78	836,81	871,83	906,86	941,88	976,91	1.011,93	1.046,96	1.081,98	1.117,01	1.152,03	1.187,06	1.194,09
Impiegato III cat.	699,23	727,95	756,66	785,38	814,10	842,82	871,53	900,25	928,97	957,69	986,41	1.015,12	1.043,84	1.049,77
Ausiliare	619,92	641,07	662,22	683,37	704,52	725,68	746,83	767,98	789,13	810,28	831,44	852,59	873,74	880,14

nota: per i preposti va aggiunto l'assegno di preposto (103,29 \* 515% \* 20%) = 127,05



**MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA  
E PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE**

Le parti convengono, con riferimento agli artt. 15 e 17 del CSLL, le seguenti modalità di svolgimento dell'attività formativa e di partecipazione ai corsi di formazione nelle Aziende destinatarie del predetto CSLL:

- 1) entro il 30 novembre di ogni anno la FTBCC invierà alle Aziende il piano formativo contenente i corsi regionali previsti per l'anno successivo;
- 2) entro il 10 dicembre successivo le Aziende consegneranno a ciascun dipendente – e, per conoscenza, alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, ove costituita – il piano formativo dei corsi regionali e dei corsi aziendali ove previsti e verificheranno, mediante l'allegato C-1, il numero dei dipendenti interessati all'effettuazione del “pacchetto formativo” facoltativo di cui alla lettera b) dell'articolo 63 del CCNL. Il dipendente interessato potrà indicare, mediante l'allegato C-2, proprie preferenze sui corsi, fermo restando che tale manifestazione di volontà non ha natura vincolante per le Aziende;
- 3) entro il 20 gennaio successivo le Aziende predisporranno e consegneranno a ciascun dipendente il piano formativo individuale per l'anno in corso consistente nel “pacchetto formativo obbligatorio” per tutto il personale e in un “ulteriore pacchetto facoltativo” solo per il personale che ha dichiarato il proprio interesse;
- 4) entro il 25 gennaio successivo il dipendente – qualora ritenesse che il contenuto dell'ulteriore pacchetto formativo attribuitogli non sia in tutto o in parte rispondente alle sue aspettative formative – potrà immediatamente rinunciare al pacchetto formativo facoltativo comunicando la sua decisione all'Azienda, ovvero richiedere all'Azienda stessa di variare il piano formativo;
- 5) qualora l'Azienda ritenga di non accogliere le indicazioni formulate dal lavoratore, deve comunicarlo allo stesso entro il 31 gennaio successivo. Il dipendente, nei 10 giorni successivi, potrà chiedere per iscritto, direttamente o tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale, che si tenga presso la sede della FTBCC un incontro sindacale tra la stessa FTBCC e l'Organizzazione sindacale locale cui conferisce mandato, per ricercare una possibile soluzione del problema;
- 6) se entro il 20 febbraio successivo tra la FTBCC e l'Organizzazione sindacale mandataria non emergesse una soluzione comune, la decisione dell'Azienda diventerà operativa. In tal caso il dipendente avrà comunque il diritto di rinunciare al pacchetto formativo facoltativo, comunicando la propria decisione all'Azienda entro la fine del mese di febbraio;
- 7) la procedura di coinvolgimento sindacale descritta ai precedenti punti 5) e 6) si applicherà in via sperimentale e salvo diversa disposizione collettiva intervenuta a livello nazionale;
- 8) qualora il piano formativo individuale non preveda l'effettuazione di alcun corso attinente al settore di attività o alle mansioni effettivamente svolte dal dipendente o da svolgere nell'immediato, dietro specifica richiesta dell'interessato l'Azienda dovrà predisporre l'effettuazione di almeno un corso specifico.





Spett.le

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Formazione per l'anno ..... : opzione "pacchetto formativo" facoltativo

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL del 7/12/2000 e dell'art. 16 del CSLL del 16/12/2002, il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ n° ced \_\_\_\_\_

**dichiara**

che è interessato/a a fruire

che non è interessato/a a fruire

del pacchetto facoltativo di cui al citato art. 63 del CCNL.

Distinti saluti.

\_\_\_\_\_  
(data)

\_\_\_\_\_  
(firma)



Spett.le

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- **Formazione per l'anno ..... : indicazione preferenze "pacchetto formativo" facoltativo**

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL del 7/12/2000 e dell' art. 16 del CSLL del 16/12/2002, il/la  
sottoscritto/a \_\_\_\_\_ n° ced \_\_\_\_\_

- avendo dichiarato il proprio interesse a fruire del "pacchetto facoltativo" di formazione di cui al citato art. 63 del CCNL;
- con riferimento al catalogo completo del piano formativo dell'anno .....,

**manifesta**

il proprio interesse a partecipare al/ai seguente/i corso/i di formazione:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Distinti saluti.

\_\_\_\_\_  
(data)

\_\_\_\_\_  
(firma)



<b>SISTEMA DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DEL SOAR</b>
--

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 21 del presente CSLL si conviene il seguente sistema di inquadramento del personale del SOAR.

I presenti inquadramenti devono intendersi come minimi.

#### Profili professionali esemplificativi della 1ª Area professionale

In via esemplificativa rientrano tra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti a:

- attività di semplice registrazione elettronica dei dati (attività c.d. *data entry*) inerenti:
  - portafoglio cartaceo ed elettronico da clienti e corrispondenti;
  - deleghe e pagamento;
  - utenze varie;
  - carte di debito e credito;
  - mandati e reversali di Tesorerie di Enti Pubblici e privati;
  - fatture e contratti;
  - presenze per cedolini paghe;
- attività di semplice registrazione degli addebiti sui c/c di effetti, utenze, deleghe di pagamento;
- attività di custodia, nei caveaux, di effetti, carte di debito e credito, monete;
- attività di contazione di monete;
- attività di magnetizzazione delle carte di debito e credito;
- attività di timbratura, punzonatura, registrazione ed archiviazione ottica;
- attività di smistamento della corrispondenza, imbustazione e spedizione di documenti;
- attività di portierato, custodia e guardiania;
- attività di gestione e manutenzione di beni mobili e immobili.

#### Profili professionali esemplificativi della 2ª Area professionale

##### **1° livello retributivo – Profili**

In via esemplificativa rientrano tra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti a:

- attività di predisposizione dei flussi elettronici (portafoglio, assegni, deleghe, utenze, ecc.);
- attività di semplice ricerca delle informazioni bancarie richieste dalla Pubblica Amministrazione e dall'Autorità Giudiziaria.

##### **2° livello retributivo – Profili**

In via esemplificativa rientrano tra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti a:

- attività di carattere amministrativo e/o contabile svolta con input predefiniti e limitato grado di autonomia nell'ambito della gestione dei servizi di *back office* riferiti a:
  - bonifici da/verso clienti, compresi gli Enti pubblici;
  - utenze;
  - portafoglio cartaceo ed elettronico da clienti e corrispondenti;
  - carte di debito e di credito;
  - imposte e tasse;
  - Enti previdenziali;
  - assegni circolari e bancari;
  - fatture;
  - attività di manutenzione e assistenza ad apparecchiature elettroniche;
  - attività di esecuzione delle varie fasi operative del Centro EDP;



- attività di supporto alla segreteria Affari Generali;
- attività di supporto alla Contabilità Generale.

### Profili professionali esemplificativi della 3ª Area professionale

#### **1° livello retributivo – Profili**

In via esemplificativa rientrano tra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti a:

- Segreteria Affari Generali;
- Segreteria Amministrativa;
- predisposizione ed elaborazione buste paga;
- gestione del personale;
- attività di analisi e programmazione;
- attività di gestione di procedure centralizzate come “controllo di gestione”, “credito al consumo”, monitoraggio della clientela”, ecc;
- attività di assistenza, di *help desk* e di *call-center* a favore di banche e clienti per servizi e procedure;
- attività di verifica e invio delle segnalazioni di Vigilanza e delle Centrali dei Rischi.

#### **2° livello retributivo – Profili**

Rientra nel presente livello retributivo il:

- responsabile della Segreteria Amministrativa;
- responsabile delle attività: di portierato, custodia e guardiania;
- responsabile della Segreteria Amministrativa del SOAR;
- responsabile della contazione di monete.

#### **3° livello retributivo – Profili**

Rientra nel presente livello retributivo il:

- responsabile delle attività di: Segreteria Affari Generali e di supporto alla stessa.

#### **4° livello retributivo – Profili**

Rientra nel presente livello retributivo il:

- responsabile delle attività: di predisposizione ed elaborazione buste paga, registrazione presenze per cedolini paghe e gestione del personale.

### Profili professionali esemplificativi della categoria dei Quadri Direttivi

#### **1° livello retributivo – Profili**

Rientra nel presente livello retributivo il:

- responsabile delle attività di: analisi e programmazione e di quelle di gestione di procedure centralizzate;
- responsabile delle attività di: gestione delle Tesorerie di Enti Pubblici e privati e di ricerca delle informazioni bancarie richieste dalla Pubblica Amministrazione e dall’Autorità Giudiziaria.

#### **2° livello retributivo – Profili**

Rientra nel presente livello retributivo il:

- responsabile delle attività di: assistenza, *help desk* e *call-center* a favore di banche e clienti per servizi e procedure;
- responsabile delle attività di: *data entry* e predisposizione dei flussi elettronici;
- responsabile delle attività di carattere amministrativo svolta con input predefiniti e limitato grado di autonomia nell’ambito della gestione dei servizi di *back office*;
- responsabile delle attività di carattere contabile e/o fiscale svolta con input predefiniti e limitato grado di autonomia nell’ambito della gestione dei servizi di *back office*;
- responsabile delle attività di: verifica e invio delle segnalazioni di Vigilanza e delle Centrali dei Rischi.



### **3° livello retributivo – Profili**

Rientra nel presente livello retributivo il:

- responsabile delle attività di: manutenzione e assistenza ad apparecchiature elettroniche e di esecuzione delle varie fasi operative del Centro EDP;
- responsabile dell'ispettorato interno.

### **4° livello retributivo – Profili**

Rientra nel presente livello retributivo il:

- Vice Direttore del SOAR.

### **[Nota a verbale](#)**

Le parti dichiarano che in caso di attivazione dei contratti complementari di cui all'art. 4 del CCNL, il presente sistema di inquadramento dovrà essere rivisto alla luce delle modifiche apportate dalla contrattazione collettiva nazionale.



**REGOLAMENTO DEL PIANO DI PROVVIDENZE A FAVORE DEL PERSONALE DEL  
SETTORE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DELLA TOSCANA PER  
L'ACQUISTO, LA COSTRUZIONE E LA RISTRUTTURAZIONE DI ALLOGGI**

**Capitolo I**

**Scopo e beneficiari del piano**

**Articolo 1**

Scopo del piano è quello di consentire ai dipendenti del Movimento del Credito Cooperativo, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, l'acquisto, la costruzione, il risanamento conservativo e la ristrutturazione (cfr. articolo 31, legge 5 agosto 1978, n° 457) di una abitazione, non avente le caratteristiche di lusso, ad esclusivo uso del dipendente e della propria famiglia.

**Articolo 2**

La BCC concederà a singoli dipendenti o a Cooperative costituite tra i medesimi, aventi i requisiti per accedere al Piano di Provvidenze, mutui e sovvenzioni per l'acquisto o la costruzione di immobili destinati alla loro abitazione nel luogo di effettiva residenza.

Ai dipendenti degli Organismi centrali sarà applicato lo stesso trattamento riservato ai dipendenti delle BCC associate alla FTBCC.

**Articolo 3**

Sono esclusi dal Piano di Provvidenze i dipendenti che sono proprietari, al momento dell'accoglimento della domanda, dell'alloggio destinato alla loro abitazione, idoneo alle loro necessità familiari, anche nel caso che l'alloggio medesimo sia di proprietà del coniuge o dei figli conviventi.

Non costituisce motivo di esclusione dal Piano di Provvidenze la condizione che il dipendente, il coniuge o figli vantino, al momento della richiesta, un diritto reale su un immobile non destinato ad effettiva abitazione.

**Articolo 4**

L'abitazione, che potrà essere in comproprietà soltanto con il coniuge, dovrà essere utilizzata dal dipendente e non potrà essere ceduta in locazione senza l'autorizzazione dell'Azienda.

**Articolo 5**

I dipendenti possono usufruire una sola volta del Piano di Provvidenze, salvo i casi di:

- risanamento conservativo, ristrutturazione, ampliamento o trasferimento. In queste fattispecie l'accesso al Piano è consentito per una sola volta.
- privazione dell'uso dell'abitazione, in relazione a cause di separazione o divorzio, in dipendenza di un provvedimento dell'Autorità Giudiziaria.

L'ampliamento dovrà essere determinato da un aumento del nucleo familiare o per giustificati motivi personali. In caso di impossibilità strutturale di ampliamento dell'immobile di proprietà o in caso di trasferimento, il dipendente può accedere nuovamente al Piano di Provvidenze per la costruzione o l'acquisto di altro immobile, nel luogo della nuova effettiva residenza, previa estinzione del precedente finanziamento concesso sulla base del Piano di Provvidenze.

**Capitolo II**

**Presentazione delle domande e caratteristiche del fabbricato**



## **Articolo 6**

La domanda di ammissione al Piano di Provvidenze deve essere corredata dalla documentazione necessaria e da ogni altra certificazione probatoria della rispondenza ai requisiti del Piano stesso.

L'Azienda effettua sulla medesima un esame di merito e ne valuta la possibilità di accoglimento.

Tale esame, da parte dell'Azienda, dovrà essere completato entro due mesi dalla presentazione della domanda e la stessa dovrà dare comunicazione all'interessato circa l'esito della domanda.

## **Articolo 7**

L'alloggio, oggetto di mutuo, deve possedere le caratteristiche indicate all'art. 1 del presente regolamento. La maggiore spesa, oltre i limiti finanziabili sotto indicati, dovrà essere sostenuta dal dipendente con propri mezzi, che dovranno essere specificati ed impiegati prima dell'utilizzo del finanziamento del Piano di Provvidenze.

## **Capitolo III**

### **Forme e condizioni di finanziamento**

## **Articolo 8**

L'importo massimo finanziabile è pari a euro 150.000.

I dipendenti hanno diritto al finanziamento dell'intera spesa sostenuta, nei limiti indicati dal successivo art. 9 e al tasso indicato al successivo art. 11.

Alle somme eventualmente erogate in eccedenza rispetto al massimale previsto al comma 1, verranno applicate le condizioni economiche relative ai mutui "prima casa" concessi dalla banca alla migliore clientela.

## **Articolo 9**

L'acquisto, la costruzione e/o la ristrutturazione saranno finanziati per il 100% del valore commerciale di perizia e/o spesa di intervento, redatta da un tecnico di fiducia della banca, mediante la concessione di mutuo ipotecario della durata massima di 20 anni, con rata mensile o semestrale, a scelta del dipendente.

I mutui godranno dell'abbuono totale delle commissioni e delle spese di istruzione tecnica e legale, ad eccezione degli oneri di natura fiscale e di rogito notarile, che restano a carico del dipendente.

## **Articolo 10**

La BCC potrà concedere, inoltre, sotto forma di apertura di credito in conto corrente, prefinanziamenti da rimborsare all'atto del perfezionamento dei mutui, alle stesse condizioni economiche previste per i mutui stessi.

## **Articolo 11**

Il tasso sui mutui edilizi di cui al presente Piano di Provvidenze, limitatamente a 150.000 euro, è pari al Tasso Ufficiale di Riferimento tempo per tempo vigente.

## **Capitolo IV**

### **Disposizioni a carattere generale**

## **Articolo 12**

In caso di vendita o di donazione dell'immobile, dovrà essere immediatamente rimborsato, in unica soluzione, il debito residuo del mutuo.

## **Articolo 13**



In caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, eventualmente confermato dai competenti organi giudiziari, ogni agevolazione concessa verrà revocata ed il beneficiario dovrà rimborsare immediatamente tutta l'esposizione debitoria.

#### **Articolo 14**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente per dimissioni, salvo diverso accordo tra le parti, ogni agevolazione concessa verrà revocata e al mutuo saranno applicate le stesse condizioni applicate alla clientela ordinaria.

Nel caso di mobilità all'interno del Movimento regionale, pur rimanendo le agevolazioni precedentemente applicate, l'onere derivante dalla differenza tra il TUR e le condizioni applicate alla clientela ordinaria verrà rimborsato alla banca cedente da parte della banca cessionaria del rapporto di lavoro, salvo diverso accordo tra le Aziende.

#### **Articolo 15**

In caso di collocamento in quiescenza del dipendente per raggiunti limiti di età o per motivi di salute, ovvero in caso di ammissione del dipendente ai benefici del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito Cooperativo", restano valide le agevolazioni del mutuo.

#### **Articolo 16**

In caso di premorienza del dipendente in servizio, gli eredi (limitatamente al coniuge ed ai figli) potranno conservare le agevolazioni del mutuo.

#### **Articolo 17**

Qualora il finanziamento non venga definito con la stipulazione degli atti di mutuo, il dipendente è tenuto a rimborsare l'importo dei prefinanziamenti eventualmente concessi.

### **Capitolo V Garanzie**

#### **Articolo 18**

Per i mutui oggetto del presente Piano di Provvidenze, di regola è prevista l'iscrizione ipotecaria di primo grado.

### **Capitolo VI Decorrenza e durata**

#### **Articolo 19**

Il presente regolamento decorre dalla data della stipulazione e si applica al personale in servizio a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova.

### **Capitolo VII Disposizioni transitorie**

#### **Articolo 20**

I mutui per la prima casa del personale del settore BCC in atto presso le Aziende BCC della Toscana a condizioni più onerose alla data del presente accordo, qualora presentino i requisiti previsti dal presente





regolamento, a richiesta dell'interessato, saranno oggetto di riesame per l'importo ed il tempo residuo alle condizioni previste dal presente regolamento.

---

