

**CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO LOCALE (CSLL)
PER IL PERSONALE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
E DELLE AZIENDE ADERENTI ALLA FEDERAZIONE TOSCANA BCC**

Addì 21 novembre 2007 nei locali della Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo, si sono riuniti:

- la Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo in proprio e in nome e per conto delle BCC associate, del SOAR sc e dell'Assicooper Toscana srl, rappresentata dalla delegazione sindacale composta dai sigg. Giancarlo Gori, Moreno Capanni, Claudio Corsi, e Florio Faccendi, assistiti dal responsabile delle relazioni sindacali Nicolò Nociforo

e

- la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA-CISL) rappresentata dai sigg. Nicola Spinetti (segretario regionale, responsabile settore BCC), Patrizio Nannetti (coordinatore regionale BCC), Paolo Cerrone (BancAsciano CC), Alessandro Orlando (Banca di Pistoia CC), Tommaso Masi (CC Fiorentino) e Manetti Francesca (Banca del Chianti Fiorentino CC);
- la Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazione e Credito (FISAC-CGIL) rappresentata dai sigg. Giancarlo Meacci (coordinatore regionale BCC) e Patrizia Rubegni (coordinatrice regionale BCC).

Visti gli artt. 8, 28 e 29 del CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle BCC/CRA del 27 settembre 2005, viene stipulato il seguente contratto di secondo livello locale (CSLL).

FEDERAZIONE TOSCANA
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

CAPITOLO I
AREA CONTRATTUALE, SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E
POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE

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) e delle Aziende facenti parte di un gruppo bancario di cui la capogruppo sia una BCC associata alla Federazione Toscana medesima;
- della Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo (di seguito FTBCC);
- della Servizi Operativi Accentrati Regionali Sc (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 e le eventuali aziende del gruppo bancario, il SOAR e l'ASSICOOPER.

- 1) 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 27 settembre 2005.
- 2) Con il termine "Organismi centrali" le parti intendono la FTBCC, il SOAR e l'ASSICOOPER.
- 3) Le disposizioni del presente CSLL non si applicano ai dirigenti, con la sola esclusione degli artt. 8, 13, 27, 28, 29, 29 bis, 36, 37, 38, 39, 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 e integrazioni - 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 incontrano con cadenza annuale o, comunque, su richiesta di una delle parti stipulanti il presente CSLL.

Oltre all'esame della situazione occupazionale delle Aziende, l'Osservatorio affronta tematiche quali:

- l'installazione di nuove tecnologie e i relativi effetti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema degli inquadramenti;
- i processi di formazione continua 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 la consegna delle informative previste dalla contrattazione collettiva e l'esame delle materie previste dall'art. 17 del CCNL, con l'aggiunta delle seguenti tematiche:

- elenco degli sportelli operanti nella giornata di sabato, sulla base delle previsioni di cui all'art. 122 del CCNL;
- innovazioni tecnologiche che comportino conseguenze sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro, da comunicare in tempo per consentirne la discussione preventiva;
- entità dei rimborsi spese riconosciuti dalle Aziende ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito RLS), unitamente alla consegna dell'elenco nominativo dei Responsabili aziendali per la sicurezza e dei RLS, con indicazione, per questi ultimi, delle relative scadenze d'incarico;
- attività di monitoraggio degli eventi criminosi;
- problemi dell'ambiente di lavoro (sicurezza fisica dei luoghi di lavoro, tutela delle condizioni igienico sanitarie);
- tutela della dignità della persona (molestie, *mobbing* e *stress*);
- casi di dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia;
- docenze effettuate ai sensi dell'art. 32 del presente CSLL;
- distacchi, disabili, ex categorie protette (suddivise per tipologia), apprendistato, somministrazione di lavoro a tempo determinato e relativi adempimenti contrattuali, stage;
- dati relativi ai bilanci semestrali delle BCC rilevanti ai fini della determinazione del Premio di Risultato di cui all'art. 9 del presente CSLL;
- ruoli chiave attivati nelle Aziende ai sensi dell'art. 17 del presente CSLL ;
- analisi dei modelli predisposti dalla FTBCC ai sensi dell'art. 16 del presente CSLL ;
- progetti di formazione ai sensi della vigente normativa UE che consentano di accedere ai relativi finanziamenti
- condizioni economiche applicate al personale dipendente dalle BCC, ai sensi dell'art. 28 del presente CSLL.

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 sono 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

Misure per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro – Anzianità convenzionali e automatismi

Le Aziende, prendendo atto dei recenti interventi previsti in materia dal CCNL in applicazione di specifiche normative di legge, valutano, con la massima disponibilità, la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza dei rispettivi contratti, i lavoratori assunti con contratti di lavoro cd. atipici (apprendistato professionalizzante, contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, contratto di inserimento, contratto di lavoro a tempo determinato).

In deroga a quanto previsto dall'art. 30 punti 5 e 6 del CCNL:

- al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, ove il rapporto prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio valida agli effetti degli scatti di anzianità e dei trattamenti per ferie, per malattie e infortuni, nonché per gli automatismi previsti dall'art. 115 del CCNL;
- in caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, nella misura prevista dall'articolo 55, comma 1, lettera a) del CCNL 27/09/2005.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CSLL, i lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto, all'atto dell'assunzione, al riconoscimento del 100% dei periodi di servizio prestati:

- nelle Aziende destinatarie del presente CSLL, con contratti di lavoro: a) a tempo indeterminato; b) a tempo determinato; c) di inserimento; d) di apprendistato professionalizzante. Tali periodi sono validi agli effetti degli scatti di anzianità e dei trattamenti per ferie e per malattie e infortuni;
- nell'Azienda che effettua l'assunzione a tempo indeterminato, con contratti di lavoro: a) a tempo determinato; b) di inserimento; c) di apprendistato professionalizzante; d) di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Tali periodi sono validi agli effetti degli scatti di anzianità e dei trattamenti per ferie, per malattie e infortuni, nonché per gli automatismi previsti dall'art. 115 del CCNL.

CAPITOLO II

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE

Articolo 5

Ruolo del personale

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 richieda ai singoli uffici di essere al corrente di norme di legge, di delibere dell'organo amministrativo, ecc., l'Azienda ha l'obbligo di consegnare ad ogni ufficio, in un'apposita raccolta, le norme di competenza e di tenerle costantemente aggiornate.

Articolo 6

Obblighi fondamentali

Nel caso in cui le Aziende ritengano 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 che parasubordinata e/o libero professionale, ancorché non comportante l'iscrizione in Albi), 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 inadempimento 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 fruire 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 nella legge 53/2000 e 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 annualmente, entro il mese di marzo, a tutti i lavoratori attraverso l'emanazione di appositi ordini di servizio e portati a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite.

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.

- B) 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, compatibilmente con le esigenze di servizio.

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.

Per gli apprendisti il congedo non retribuito determinerà un prolungamento del contratto pari al periodo di congedo usufruito.

Chiarimento a verbale

Riguardo alla disposizione di cui al punto A si intendono familiari i parenti entro il secondo grado incluso, il coniuge e il convivente *more uxorio*.

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.

CAPITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 9 Premio di Risultato

In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale e con riferimento a quanto previsto dal CCNL è 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.

Articolo 10

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 un premio di fedeltà nella misura del 90,66% 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.

Ai lavoratori che hanno 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, è quello indicato nell'allegato B al presente CSLL. Detto importo verrà riassorbito in caso di passaggio al terzo livello retributivo della categoria dei quadri direttivi o comunque a livelli superiori.

Articolo 11

Indennità di rischio cassa

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 49 del CCNL, in ogni succursale le Aziende dovranno procedere alla nomina di un cassiere per ogni cassa operante in via continuativa.

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.

I lavoratori destinati a essere adibiti per la prima volta al servizio di cassa devono essere addestrati, mediante affiancamento di personale esperto per almeno tre settimane.

In caso di richiamo al servizio di cassa dopo un periodo continuativo di mancata adibizione, devono essere assicurati al lavoratore almeno due giorni di affiancamento. Tuttavia, qualora dall'ultima adibizione sia stato modificato il sistema informativo aziendale, il periodo di affiancamento di cui sopra è pari ad almeno una settimana.

Per l'adibizione allo svolgimento del servizio di cassa di personale ultracinquantenne, le Aziende richiedono il preventivo consenso all'interessato, il quale deve motivare l'eventuale diniego.

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 12

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 vice responsabile di succursale 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 fa 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, dei 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.

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 13

Ticket pasto

A decorrere dal 1° gennaio 2008 la misura del un contributo pasto giornaliero (ticket), da corrispondere al personale destinatario del presente CSLL, viene elevata a euro 6,50.

La misura del contributo verrà ulteriormente elevata, rispetto alla misura vigente in quel momento, di ulteriori euro 0,50 a decorrere dal 1° dicembre 2009.

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 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 su tutte le condizioni esistenti.

L'Azienda consegnerà, a richiesta del prestatore di lavoro, l'elenco aggiornato degli esercizi convenzionati presenti nella zona di competenza dell'Azienda medesima.

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

In alternativa al contributo pasto giornaliero (ticket), il dipendente può scegliere annualmente, con comunicazione da inviare all'Azienda entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento, di procedere al versamento sulla propria posizione individuale accesa presso il Fondo Pensione Nazionale BCC dell'intero importo che sarebbe stato dovuto al dipendente se l'Azienda avesse corrisposto il contributo pasto giornaliero. Detto versamento, pari al costo sostenuto dall'Azienda in caso di erogazione diretta del contributo pasto (ticket), viene effettuato dall'Azienda su base mensile tenendo conto delle previsioni statutarie e regolamentari del Fondo Pensione Nazionale BCC.

Disposizione transitoria

Per il solo anno 2008 l'opzione prevista dall'ultimo comma del presente articolo potrà essere esercitata entro il mese di febbraio.

CAPITOLO IV
SVILUPPO PROFESSIONALE DEI LAVORATORI DEL CREDITO COOPERATIVO
TOSCANO

Articolo 14
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, all'erogazione e alla certificazione dell'attività formativa nei confronti delle Aziende, 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 lavorative per i 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.

La formazione di cui al presente articolo può essere svolta utilizzando anche personale docente delle Aziende in possesso di specifica abilitazione certificata ai sensi del successivo articolo 32.

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 comma 3 del presente articolo.

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, organizzati e certificati da soggetti diversi dalla FTBCC, le 50 ore annuali (24 obbligatorie, con l'aggiunta di 5 ore obbligatorie per i lavoratori neo-assunti dall'1/1/2001 – da erogare utilizzando almeno tre giornate lavorative intere, non frazionabili – e/o 26 facoltative – da erogare utilizzando almeno una giornata lavorativa intera, non frazionabile) 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.

L'effettivo svolgimento dell'attività formativa da parte dei lavoratori viene documentato mediante il rilascio di apposita certificazione da parte della FTBCC o dal diverso soggetto che ha effettuato l'attività formativa.

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

Nell'eventualità in cui il dipendente non abbia potuto svolgere la formazione (obbligatoria e/o facoltativa) per motivi a lui non imputabili, il quantitativo non fruito viene considerato come credito formativo del lavoratore nei confronti dell'Azienda. Tale credito formativo deve essere obbligatoriamente utilizzato, con facoltà per il dipendente di partecipare a un corso di formazione da lui scelto fra quelli organizzati dalla FTBCC. Le Aziende adottano appositi accorgimenti (ad esempio, mediante l'introduzione di un apposito contatore dei crediti formativi in busta paga) per adempiere alla previsione contenuta nel presente comma.

La FTBCC comunica 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.

Articolo 15

Tipologie, finalità e contenuti dell'attività formativa

La formazione del personale delle Aziende destinatarie del presente CSLL si articola nelle seguenti tipologie:

- formazione di base per il personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento;
- formazione di qualificazione e/o di aggiornamento del personale in connessione al ruolo svolto o a quello di eventuale inserimento/reinserimento;
-
- formazione di riqualificazione a seguito di eventi eccezionali che possono comportare esuberi di personale.

Formazione per il personale di nuova assunzione

La formazione di base per il personale di nuova assunzione – la cui durata complessiva è pari a 4 giornate lavorative (5 a partire dall'1/1/2009) - è finalizzata ad agevolare l'inserimento del lavoratore neo assunto in Azienda fornendo informazioni generali e specifiche sulla struttura e il funzionamento teorico-pratico di una BCC.

La FTBCC predispose annualmente, ai sensi di quanto previsto dal precedente articolo 14, una o più sessioni di corsi di formazione per il personale di nuova assunzione. 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.

Ai suddetti corsi partecipano i lavoratori assunti da almeno sei mesi con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di inserimento, mentre non partecipano i lavoratori originariamente assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e successivamente confermati con contratto di lavoro a tempo indeterminato, quelli provenienti da altri enti creditizi ovvero assunti ai sensi dell'art. 62 del CCNL.

La formazione per il personale di nuova assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante avviene, invece, mediante la predisposizione, da parte della FTBCC, di appositi percorsi formativi per i lavoratori medesimi, in conformità a quanto previsto dall'art. 30, n. 7 del CCNL e dalla vigente normativa regionale.

La FTBCC organizza inoltre, la formazione per i *tutor* aziendali, in conformità a quanto previsto dall'allegato H del CCNL e dalla vigente normativa regionale.

All'interno dei corsi di formazione i partecipanti ricevono un'adeguata formazione sulle normative cd. speciali (antiusura, antiriciclaggio, tutela della riservatezza dei dati personali, trasparenza bancaria, disciplina sanzionatoria degli assegni bancari e postali, ecc.), nonché su altre normative che possono comportare l'assunzione di responsabilità civili, penali e/o amministrative.

Durante i corsi destinati al personale di nuova assunzione, è data facoltà ai neo-assunti di partecipare, 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. locali 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.

Formazione di qualificazione, aggiornamento e/o di inserimento/reinserimento

La formazione di qualificazione, aggiornamento e/o eventuale inserimento/reinserimento rappresenta lo strumento attraverso il quale le Aziende adempiono, in via ordinaria, alle esigenze di formazione continua del personale previste dall'art. 63, comma 1 del CCNL.

La FTBCC predispose annualmente, ai sensi di quanto previsto dal precedente articolo 14, un piano dei corsi di qualificazione professionale, aggiornamento e di eventuale inserimento/reinserimento al ruolo che tenga conto di tutti gli ambiti di attività svolti dai lavoratori all'interno delle Aziende.

La formazione di inserimento/reinserimento al ruolo di cassiere comprende una parte dedicata all'analisi delle problematiche scaturenti dall'applicazione della normative antiriciclaggio, privacy e Centrale Allarmi Interbancaria, nonché la descrizione delle modalità operative per procedere ad una corretta registrazione delle operazioni di cassa.

La formazione di inserimento/reinserimento è prevista in caso di assenza dal servizio per periodi superiori a 6 mesi per maternità, malattia, infortunio, aspettative varie, distacchi sindacali, ecc. In tal caso l'Azienda stabilisce adeguati periodi di formazione – in misura comunque non inferiore alla formazione contrattuale non effettuata durante tutto il periodo di assenza, con un minimo di due giornate – finalizzati alla riacquisizione delle conoscenze operative e normative necessarie al pieno reinserimento nell'attività lavorativa dei dipendenti medesimi.

L'elenco dei dipendenti coinvolti dalla formazione per il reinserimento e dei corsi da questi effettuati saranno portati a conoscenza dalle Aziende, per il tramite FTBCC, alle 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 di riqualificazione del personale a seguito di eventi eccezionali

La formazione di riqualificazione del personale rappresenta uno strumento che le Aziende si impegnano ad adottare per fronteggiare eventi eccezionali che comportino esuberi di personale (ristrutturazioni aziendali, innovazioni tecnologiche, trasferimenti di azienda, fusioni, scorpori, etc.).

In tal caso, i piani di formazione per il personale coinvolto predisposti dalla FTBCC devono essere preventivamente discussi e concordati con le OO.SS. locali firmatarie del presente CSLL utilizzando, ove possibile, le risorse previste dal DM 28 aprile 2000 n. 157 e successive modifiche e integrazioni.

Articolo 16

Prestazione lavorativa dei quadri direttivi

Le Aziende, al fine di dare concreta attuazione alle novità introdotte dall'art. 98 del CCNL, in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi, si impegnano ad adottare modelli organizzativi e di gestione del personale della categoria che, pur tenendo conto delle esigenze operative delle medesime Aziende, siano improntati a criteri di flessibilità temporale e autogestione individuale da parte dei lavoratori interessati.

I quadri direttivi che effettuano una prestazione lavorativa, eccedente rispetto all'orario normale effettivamente applicabile al personale delle aree professionali, recuperano il tempo lavorato in eccedenza mediante appositi permessi orari retribuiti che possono essere fruiti fornendo al responsabile gerarchico un preavviso minimo di:

- a) due giorni per i permessi giornalieri;
- b) un giorno per i permessi orari, con un minimo di 30 minuti.

Con riferimento all'apposita erogazione prevista dall'art. 98, comma 3, del CCNL, le Aziende effettuano, entro il mese di febbraio di ogni anno, un apposito incontro per comunicare ai lavoratori interessati le caratteristiche quali-quantitative delle prestazioni lavorative aggiuntive tali da determinare il riconoscimento dell'emolumento economico.

Le erogazioni, se deliberate, vengono corrisposte con cadenza annuale in coincidenza con la data prevista per l'erogazione del Premio di Risultato, in conformità a quanto previsto dall'art. 98, comma 4 del CCNL.

L'attività di valutazione delle Aziende, ai fini della corresponsione delle erogazioni di cui al presente articolo, avviene nell'ambito di quanto previsto dagli art. 65 e 66 del CCNL. Per agevolare le Aziende nell'attività di valutazione, la FTBCC predispose appositi modelli di valutazione delle prestazioni lavorative dei quadri direttivi che, dopo una fase sperimentale che dovrà concludersi entro il 31/12/2008, diventeranno operativi. I risultati dell'attività svolta viene portata a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Articolo 17

Ruoli chiave dei quadri direttivi

A partire dal 1° gennaio 2008 le Aziende individuano, all'interno della categoria dei quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, le figure dei *Ruoli chiave* che si caratterizzano per lo svolgimento, in autonomia e con poteri di firma, di complesse funzioni che prevedono in via continuativa la gestione e/o il coordinamento e/o il controllo di ingenti risorse tecniche e umane.

Sono considerati Ruoli chiave:

- il vice direttore generale di Azienda, previsto dall'ultima alinea dell'art. 96 del CCNL, qualora non sia stato già nominato dirigente;
- il Responsabile dell'Area Mercato, da intendersi quale responsabile gerarchico di tutta la rete distributiva della BCC (e non di singole aree territoriali e/o uffici) che, in autonomia e con poteri di firma, gestisce la rete commerciale della banca al fine di realizzare gli obiettivi aziendali fissati in termini commerciali, economici, operativi, di qualità dell'immagine e servizio reso, nonché di rischi connessi assunti. L'esercizio delle funzioni gestorie prevede l'attribuzione di deleghe decisionali, di ordine superiore ai preposti, in materia di erogazione del credito e di fissazione di condizioni economiche.

Le Aziende possono individuare ulteriori Ruoli chiave rispetto a quelli previsti dal precedente comma, nell'ambito di appositi progetti che, su richiesta dell'Azienda interessata, vengono redatti e certificati dalla FTBCC e sono portati a conoscenza delle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL. In via eccezionale, i predetti progetti possono prevedere – per un periodo sperimentale che non potrà superare il 31/12/2009 – anche un prolungamento del periodo di revocabilità dell'assegno *ad personam* previsto dall'art. 104, penultimo comma del CCNL, comunque non superiore complessivamente ai 24 mesi.

Al di fuori della procedura di certificazione prevista dal comma precedente, la nomina di *Ruoli chiave* può essere effettuata dalle Aziende solo mediante il coinvolgimento sindacale delle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL, sulla base di quanto previsto dall'art. 67 del CCNL. In tal caso rimane comunque fermo il periodo massimo di revocabilità dell'assegno *ad personam* di cui all'art. 104, penultimo comma del CCNL (12 mesi).

L'attribuzione al quadro direttivo di 3° o 4° livello di funzioni di Ruolo chiave determina il riconoscimento di un'indennità economica di funzione il cui importo è fissato in un "range" compreso:

- fra 2.500 a 5.000 euro lordi annui, suddivisi per tredici mensilità, per le BCC fino a 50 dipendenti;
- fra 4.000 e 6.300 Euro lordi annui, suddivisi per tredici mensilità, per le BCC con un numero di dipendenti superiore a 50.

Le previsioni contenute nel presente articolo si applicano nelle sole BCC con organico superiore a 15 dipendenti. Ai fini della determinazione del numero dei dipendenti – anche per l'individuazione dei *range* di appartenenza - si fa riferimento al criterio previsto dall'art. 4 della legge 68/1999. E' previsto un assorbimento, fino a concorrenza dell'importo massimo del *range* di riferimento, dell'eventuale assegno *ad personam*, avente medesima natura e finalità, già attribuito al soggetto che viene nominato Ruolo chiave.

I contenuti di cui al presente articolo saranno riconsiderati dalle parti firmatarie nel contesto di eventuali ulteriori intese in materia di retribuzione, inquadramento e profili professionali che dovessero scaturire dal rinnovo del CCNL.

Articolo 17 bis
Banca dati della pre-dirigenza

E' istituita, entro il 31/12/2008, presso la FTBCC una "*Banca dati della pre-dirigenza delle BCC associate alla Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo*". La banca dati è tenuta e aggiornata a cura della FTBCC.

Nella Banca dati sono iscritti di diritto tutti i quadri direttivi che abbiano svolto, per almeno 12 mesi, eventualmente prorogati sulla base di quanto previsto dall'art. 17, comma 3 del presente CSLL, la funzione di Ruolo chiave in una delle Aziende destinatarie del presente CSLL. A tal fine le Aziende comunicano alla FTBCC l'inquadramento e il tipo di profilo professionale attribuiti ai Ruoli chiave nominati.

Nella banca dati possono essere iscritti anche altri lavoratori delle Aziende destinatarie del presente CSLL inquadrati nel 3° o nel 4° livello retributivo della categoria dei Quadri direttivi che, pur non avendo svolto la funzione di Ruolo chiave, abbiano svolto un idoneo percorso professionale e/o formativo per l'inserimento nel predetto ruolo e siano valutati idonei dalla FTBCC.

La Banca dati della pre-dirigenza, pur non avendo carattere vincolante, deve essere consultata da parte delle Aziende destinatarie del presente CSLL prima di procedere alla nomina o all'assunzione di nuovo personale dirigente.

CAPITOLO V

SISTEMA DI INQUADRAMENTO

Articolo 18

Adibizione e rotazione dei lavoratori

Le Aziende devono predisporre un organigramma quantitativo e qualitativo contenente l'indicazione di tutti i dipendenti, del loro inquadramento e della loro collocazione, con la suddivisione in aree, servizi e/o settori operativi e l'individuazione dei relativi responsabili e dei loro sostituti. Detto organigramma deve essere predisposto dalle Aziende e portato a conoscenza dei lavoratori e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite, ogniqualvolta intervengano modifiche nella sua composizione.

Le Aziende comunicano per iscritto a ogni dipendente la sede di lavoro e le eventuali successive destinazioni a seguito di trasferimento, osservando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL. 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 a cui aderisce o conferisce mandato.

Le parti, con cadenza annuale si incontrano per verificare l'adeguatezza, qualitativa e quantitativa, degli organici aziendali. In tale occasione, le Aziende consegnano alle OO.SS. locali, per il tramite della FTBCC, gli organigrammi di cui al primo comma del presente articolo.

Nella verifica dovrà essere salvaguardata la composizione minima degli organici, nel rispetto delle disposizioni collettive vigenti riguardanti sia il personale delle aree professionali sia quello della categoria dei quadri direttivi. Tali previsioni di inquadramenti minimi s'intendono modificabili solo previo accordo tra le parti.

Articolo 19

Inquadramento nuovi profili professionali

Sulla base di quanto previsto dalla norma transitoria dell'art. 109 e dall'art. 29 del CCNL, sono da riconoscere i seguenti inquadramenti minimi ai lavoratori 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);
- l'addetto Tecnologie e Sistemi che gestisce il sistema informativo e coordina le problematiche ad esso connesse;
- 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;
- l'addetto titoli che fornisce consulenza interna e/o a gruppi di clientela acquisita e/o potenziale;
- il responsabile del *Security management* che gestisce la sicurezza logica e fisica del sistema informativo e di eventuali sistemi complementari utilizzati dalla banca.

Categoria dei Quadri direttivi

Rientrano in tale area:

- il *Risk controller*, cioè il responsabile del controllo rischi di 2° livello, nominato sulla base delle previsioni delle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia, con inquadramento commisurato alle dimensioni dell'azienda o alla sua struttura organizzativa. Le previsioni contenute nel presente alinea si applicano nelle sole BCC con organico superiore a 15 dipendenti.;
- il responsabile dell'*Internal auditing*, cioè il responsabile della revisione interna, nominato sulla base delle previsioni delle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia, con inquadramento commisurato alle dimensioni dell'azienda o alla sua struttura organizzativa. Le previsioni contenute nel presente alinea si applicano nelle sole BCC con organico superiore a 15 dipendenti;
- il responsabile di Area Mercato previsto dall'art. 17 del presente CSLL, con inquadramento minimo nel 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi. Le previsioni contenute nel presente alinea si applicano nelle sole BCC con organico superiore a 15 dipendenti.

Le parti si incontrano annualmente per monitorare, sulla base delle previsioni del quarto alinea dell'art. 29 del CCNL, l'esistenza di nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, definendone i relativi nuovi inquadramenti.

Articolo 20

Vice responsabile di succursale

Nelle succursali delle BCC destinatarie del presente CSLL è prevista la figura del vice responsabile quale coadiutore quotidiano del preposto nello svolgimento delle attività aziendali e sostituto dello stesso in caso di sua assenza.

Le Aziende procedono alla nomina di un vice responsabile presso ogni succursale avente un organico superiore a due unità.

Ai fini del calcolo dell'organico si comprendono tutti i lavoratori che prestano servizio nella succursale, indipendentemente dalla durata e dalla tipologia del rapporto contrattuale che consente il loro utilizzo.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 la misura dell'assegno mensile di indennità di funzione da riconoscere al vice responsabile di succursale viene elevata dal 40% al 60% dell'indennità prevista dal CCNL per il personale preposto alla 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. 11 del presente CSLL.

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

Al vice responsabile di succursale va erogata, in caso di assenza del preposto, la relativa indennità di sostituzione sulla base di quanto previsto dall'art. 12 del presente CSLL.

Articolo 21

Inquadramento del personale 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.

Il sistema di inquadramento del personale del SOAR si allega al presente CSLL sub lettera D. Per i profili professionali non disciplinati dal predetto allegato D, si rinvia a quanto previsto in materia dal CCNL

Le Parti condividono l'esigenza di procedere ad un graduale superamento del sistema di inquadramento del SOAR definito con l'allegato D al CSLL del 16/12/2002. Per conseguire tale obiettivo si prevede quanto segue:

- 1) a decorrere dal 1° gennaio 2008 le attività attualmente previste all'interno della 1ª Area professionale del sistema di inquadramento del SOAR sono ricondotte all'interno della 2ª Area, 1° livello retributivo, salvo quanto previsto al successivo punto 2);
- 2) nella 1ª Area professionale del sistema di inquadramento del SOAR rimangono inquadrati esclusivamente i profili professionali attualmente disciplinati dall'art. 108, lett. a) del CCNL ai quali, dal 1° gennaio 2008, viene comunque riconosciuto, con due anni di anticipo, l'automatismo economico previsto dall'art. 115, comma 5 del CCNL (euro 18,24 mensili);
- 3) entro il 30/6/2009, le Parti si incontreranno per verificare la possibilità di un allineamento al CCNL del trattamento economico e normativo del personale del SOAR, tenendo conto delle eventuali modificazioni intervenute nella struttura organizzativa e tecnologica;
- 4) in assenza di un accordo sui contenuti della verifica prevista dal precedente punto 3), le Parti convengono di individuare nel 31/12/2011 la data di definitivo superamento del sistema di inquadramento previsto dall'allegato D, con applicazione integrale delle disposizioni previste dal CCNL in materia di inquadramenti.

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, avviene con le seguenti modalità:

- a) il lavoratore ha diritto di assentarsi, nel corso di ogni anno, 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 un numero di lavoratori non superiore a 15 dipendenti, l'utilizzazione delle ore di cui al presente articolo non può avvenire contemporaneamente da parte di più di un dipendente;
- e) 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 pari al 5% con arrotondamento all'unità superiore della frazione che supera lo 0,50;
 - l'utilizzazione 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;
 - 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, con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni.

Limitatamente al SOAR, la percentuale di flessibilità di cui al comma precedente è elevata al 10%, ulteriormente incrementabile a discrezione dell'Azienda fino al limite massimo del 30%.

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, deve 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 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 sin dall'origine 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 precedenti trasformazioni;
- 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 deve avanzare apposita domanda alla Direzione nel mese di aggiornamento di ogni singola graduatoria (gennaio e luglio di ogni anno). La richiesta prevede 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 viene compilata una graduatoria in cui sono inseriti i nominativi dei dipendenti che hanno avanzato la richiesta. Tale graduatoria viene 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 avviene 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: **“figli invalidi conviventi con il genitore richiedente”**.
In aggiunta all'eventuale punteggio riveniente dal precedente punto f.1, per ogni figlio convivente con il genitore richiedente con un'invalidità superiore al 66% - accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile - vengono attribuiti:
12 punti, se minore di 14 anni;
6 punti, se di età compresa fra 14 e 18 anni.
 - f.3: **“anzianità di servizio”**.

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

f.4: “*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 viene 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 viene 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, sono 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) in caso di richieste motivate da eccezionalità od urgenza, l'Azienda accoglie 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 fornisce 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 riesca ad utilizzare, in tutto od in parte, tale riduzione di orario, l'Azienda provvede 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 provvede 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 di cui al primo comma del presente articolo, a fronte di specifica proposta dell'Azienda, 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 confluiscono 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 deve 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 procede alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive registrate 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:

- la durata di sportello nella giornata di sabato è pari a 4 ore;
- il 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:
 1. orario settimanale di 37 ore e 30 minuti, distribuito su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, con prestazione aggiuntiva al sabato, previo consenso del lavoratore. Il lavoratore che 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 a un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti, da effettuarsi nel primo giorno lavorativo successivo o, a scelta del lavoratore, in qualunque altro giorno lavorativo della settimana successiva alla prestazione. In alternativa al riposo compensativo, il lavoratore può optare - con scelta antecedente all'effettuazione della prestazione e revocabile in qualsiasi momento con preavviso di 30 giorni - per il pagamento in busta paga di un'intera giornata lavorativa di 7 ore e 30 minuti;
 2. 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;
 3. 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 ore e 45 minuti dell'orario di lavoro, senza limite individuale annuo di adibizione al sabato.

CAPITOLO VII PROVVIDENZE PER I LAVORATORI

Articolo 27 Contributo integrazione assistenza sanitaria

Le parti, sulla base degli accordi collettivi nazionali e regionali, stabiliscono che le Aziende sono tenute ad erogare il contributo previsto dal presente articolo esclusivamente alla Cassa Mutua Toscana BCC (di seguito Cassa Mutua) o all'ASSICOOPER.

Annualmente le Aziende erogano alla Cassa Mutua quale forma integrativa dell'assistenza sanitaria, un contributo, per ciascun lavoratore subordinato iscritto a detta Cassa, pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale per la Cassa Mutua Nazionale BCC. Il contributo annuale viene automaticamente adeguato agli incrementi eventualmente verificatisi per accordi collettivi nazionali.

L'erogazione avviene entro il mese di gennaio di ogni anno. Nel caso di assunzione nel corso dell'anno, tale cifra viene 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.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, il contributo spetta in proporzione ai mesi di durata del lavoro temporaneo, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni.

Nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs.196/2003, la FTBCC si impegna affinché alla Cassa Mutua siano mensilmente versati i contributi relativi all'adesione dei propri dipendenti e di quelli delle Aziende ad essa associate e trasmessi i relativi *file* e tabulati analitici.

Entro il mese di gennaio di ogni anno le Aziende sottoscrivono, per il tramite dell'ASSICOOPER, per conto di coloro che non risultino iscritti alla Cassa Mutua, polizze assicurative sanitarie di durata annuale per un costo pari al contributo individuale erogato per gli altri dipendenti.

Il contributo viene erogato anche ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, che sottoscrivono una polizza assicurativa sanitaria per il tramite di 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 viene 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 lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato decida di non sottoscrivere la predetta polizza, l'Azienda non riconosce alcun contributo.

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 o all'ASSICOOPER, rimane a carico dell'Azienda.

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

Articolo 28

Mutui e condizioni economiche applicate al personale dipendente

Le Parti ritengono che il mantenimento e lo sviluppo di una speciale relazione fra le Aziende del Movimento del Credito Cooperativo e il proprio personale dipendente, improntata ai principi del localismo e della mutualità senza scopo di lucro, rappresenti un fattore strategico per il successo dell'attività aziendale e per la coesione della cooperazione di credito.

Le Aziende procedono alla concessione di finanziamenti per l'acquisto della "prima casa", secondo le disposizioni previste dal "Regolamento del Piano di Provvidenze del settore Banche di Credito Cooperativo della Toscana" che si allega al presente CSLL sub lettera E.

Salvo diversi e più favorevoli trattamenti effettuati dalle singole Aziende, le BCC riconoscono a tutto il personale dipendente condizioni economiche effettivamente allineate a quelle praticate ai soci e/o alla migliore clientela.

Ai dipendenti degli Organismi centrali o di Aziende facenti parte di un gruppo bancario di cui la capogruppo sia una BCC, viene applicato dalle BCC lo stesso trattamento riservato ai propri dipendenti.

Le condizioni economiche, tempo per tempo applicate al personale dipendente, vengono portate a conoscenza dei lavoratori e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite.

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 e dell'art. 46 del CCNL per i Dirigenti, i capitali da assicurare, indistintamente per tutti i lavoratori sono i seguenti:

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

Nel rispetto del principio di parità di trattamento per tutte le categorie di lavoratori, qualora le Aziende decidano di elevare i predetti massimali anche per un solo lavoratore, sono tenute ad adeguare automaticamente i predetti massimali al maggior capitale assicurato.

Le polizze assicurative sottoscritte non prevedono franchigie per il personale dipendente.

Con riferimento al Titolo III, Capo I, del D. Lgs. 10/09/2003, n. 276, la previsione di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Articolo 29 bis **Polizza Long Term Care**

A partire dal 2008, l'Azienda stipula a favore di ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato, una polizza assicurativa "Long Term Care" (LTC) che preveda l'erogazione di una rendita vitalizia in caso di perdita permanente di autosufficienza nel compimento degli atti elementari della vita quotidiana, insorta in costanza di rapporto di lavoro.

L'assicurazione, che non può essere estesa ai componenti il nucleo familiare, prevede l'erogazione di una rendita annua di euro 9.000 (euro 750 mensili) ed è indicizzata, al fine di mantenere aggiornato il valore iniziale delle prestazioni, alle variazioni dell'Indice Spese Mediche, rappresentato dalla media dei numeri indici "onorari specialistici, accertamenti diagnostici e retta clinica" rilevati dall'ISTAT e ponderati con gli stessi pesi dal predetto istituto.

Qualora il CCNL di categoria introduca l'obbligo per le Aziende destinatarie di stipulare una polizza LTC a favore del personale, la presente provvidenza viene mantenuta ed eventualmente adeguata alla miglior previsione contenuta nel CCNL. In tal caso, l'importo del contributo pasto giornaliero (ticket) di cui all'art. 13 del presente CSLL viene contestualmente maggiorato di euro 0,50 rispetto alla misura in quel momento vigente.

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 viene 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 è tenuto a 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. 23, comma 4 del D. Lgs. 10/09/2003, n. 276, la previsione di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

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 l'orario di lavoro giornaliero, 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).

Nota a verbale

Le Parti si impegnano a esaminare e definire, entro il 30/6/2008, le problematiche legate alla reperibilità del responsabile della continuità operativa e di eventuali altre figure professionali.

Articolo 32

Incarichi di docenza

Il personale delle Aziende destinatarie del presente CSLL può assumere incarichi di docenza se:

- ha maturato un'esperienza significativa in un ruolo connesso con i contenuti della docenza richiesta o, in alternativa, ha svolto un apposito percorso formativo, debitamente certificato, finalizzato all'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento della docenza;
- possiede esperienza e/o capacità sufficienti per lo svolgimento del ruolo di docente.

I requisiti previsti dal primo comma devono essere documentati da apposita certificazione rilasciata dalla FTBCC o da altra soggetto formativo accreditato (Enti pubblici, Università, ecc.) .

Il personale delle Aziende destinatarie del presente CSLL in possesso dei requisiti di idoneità professionale sopra indicati può essere incaricato, anche occasionalmente, di funzioni di docenza. In tal caso al lavoratore viene riconosciuto:

- il rimborso delle spese sostenute (viaggio, vitto, alloggio);
- la somma di euro 60 per prestazioni di docenza contenute in un'ora e mezzo;
- la somma di euro 150 per prestazioni di docenza comprese fra un'ora e mezzo e mezza giornata lavorativa;
- la somma di euro 250 per prestazioni di docenza temporalmente superiori (intera giornata).

Qualora venga incaricato di funzioni di docenza più di un dipendente per lo stesso corso, gli importi sopra indicati, maggiorati del 50% e riferiti alla durata del corso, vengono suddivisi *pro quota* tra tutti i docenti.

Tale provvidenza spetta anche nei casi di aggiornamento professionale o formazione effettuata dal lavoratore nei confronti di personale della propria Azienda.

La presente provvidenza esclude trattamenti di diaria. Nel solo caso di docenze effettuate fuori sede dal personale appartenente agli Organismi centrali, le somme di cui al primo comma vengono erogati solo per l'eventuale importo eccedente il trattamento di diaria e relativa integrazione dovuto.

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 15,00.

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 del D. Lgs. 196/2003;
- 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 riunisce su richiesta anche di una delle parti, ogniqualvolta si renda necessario. Ai lavori possono 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 consegnano alla FTBCC i dati aziendali, aggregati e disaggregati secondo le disposizioni di legge e la FTBCC, a sua volta, provvede 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, viene 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, deve 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 può avanzare al soggetto designante una proposta economica in favore della famiglia del *de cuius* che può essere accettata o meno dal medesimo nel termine di 30 giorni dalla ricezione. In caso di mancata accettazione della proposta, l'Azienda procede 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 sospeso, 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 oggettiva¹, l'Azienda riconosce alla famiglia un adeguato risarcimento economico, comunque non inferiore a un'annualità di retribuzione di un dipendente inquadrato nella III area, 1° livello, scatti zero.

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.

¹ 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.).

Articolo 37

Familiari con handicap

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, viene erogata annualmente, nel mese di giugno, la somma di euro 1.032,91 per ogni soggetto compreso nella casistica sopra elencata. Detto importo viene elevato a euro 2.000 a decorrere dal 1° gennaio 2008.

Il contributo spetta dall'inizio del mese in cui è avvenuto il riconoscimento dello status da parte dell'organismo competente in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

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 deve 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 deve presentare all'azienda idonea certificazione medica, rilasciata da una struttura pubblica, comprovante l'esistenza delle anzidette condizioni. Deve 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 hanno 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 dipendente viene corrisposto annualmente, in occasione dell'erogazione della tredicesima mensilità, un importo di euro 105 per il coniuge e per ciascun parente, entro il secondo grado in linea retta, fiscalmente a carico, ai sensi delle disposizioni tributarie vigenti da verificare in base alla situazione fiscale dell'anno in corso.

A partire dal 1° gennaio 2008 detto importo viene maggiorato, per ciascun figlio o equiparato che frequenti l'asilo nido o la scuola materna, rispettivamente di € 300 e € 100.

Ai fini dell'erogazione della maggiorazione di cui al comma precedente, è necessario che il lavoratore presenti all'Azienda certificato di iscrizione e frequenza del proprio figlio o equiparato all'asilo nido o alla scuola materna.

Qualora i beneficiari del contributo siano entrambi dipendenti di Aziende destinatarie del presente CSLL, l'importo dovuto viene corrisposto a ciascuno di essi in misura pari al 50%.

In caso di assunzione e/o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il contributo spetta in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione di anno.

In presenza di un accordo nazionale sulla materia tra Federcasse e le OO.SS. del settore, le OO.SS. stipulanti il presente CSLL si riservano la facoltà di individuare la normativa collettiva applicabile. L'applicazione di una normativa collettiva esclude automaticamente l'altra.

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, deve essere 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 riconosce 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.

Le Aziende danno comunicazione delle convenzioni stipulate alle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite o, in mancanza, alle OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.

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 cura 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, per garantire al meglio la sicurezza e l'incolumità dei propri dipendenti, si impegnano affinché l'organico di ogni succursale non risulti mai inferiore a 2 unità. La presente previsione è da considerarsi quale specifica misura di prevenzione e di protezione ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni.

Le BCC destinatarie del presente CSLL sono obbligate ad adottare misure di protezione e controllo dei luoghi di lavoro mediante l'utilizzo di almeno due fra i seguenti sistemi:

- metaldetector all'ingresso, inserito con doppie porte o bussola girevole in cristallo antiproiettile;
- vetri antiproiettile collocati sui banconi blindati e blindatura degli accessi agli uffici operativi interni;
- vigilanza esterna a mezzo di guardie giurate;
- altri sistemi di sicurezza di ultima generazione, approvati con accordo con le RSA, ove costituite, o con le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.

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

Laddove siano stati adottati mezzi forti temporizzati con tempi di erogazione del denaro predeterminati e non modificabili, verranno affisse all'esterno apposite vetrofanie o cartelli di grandi dimensioni indicanti la presenza di tali mezzi forti e l'eventuale presenza di impianti audiovisivi per il controllo dell'affluenza della clientela e l'individuazione dei responsabili di eventuali furti, rapine e atti vandalici.

Le BCC provvedono ad abolire, ove 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.

Ogni lavoratore viene riguardato da uno specifico modulo formativo, promosso dalla FTBCC, su "*Prevenzione e gestione del rischio rapina*", da tenersi durante il normale orario di lavoro da parte di docenti esterni esperti della materia. La presente formazione è aggiuntiva rispetto al quantitativo annuale di cui agli articoli 63 del CCNL e del Cap. IV del presente CSLL.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è riguardato, sulla specifica materia, da un modulo di più ampia formazione.

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 vengono discusse dalle Aziende con le Rappresentanze Sindacali Aziendali ove 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 informano preventivamente il RLS e le Rappresentanze Sindacali Aziendali ove costituite o, in mancanza, le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL sui 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 adopera 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 ove 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 le misure di protezione esistenti presso quella unità produttiva.

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 può 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 al Testo Unico approvato con R.D. 18 giugno 1931 n. 773 e successive modificazioni e integrazioni.

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 promuovono 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 che effettuano operazioni di servizio a domicilio senza il rispetto di quanto previsto dalle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Nota a verbale

La nozione di trasporto valori disciplinata dal presente articolo comprende anche l'attività di caricamento dei dispositivi automatici di distribuzione delle banconote (ATM) effettuata all'esterno dell'edificio in cui è ubicato il dispositivo.

Articolo 44

Eventi criminosi

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

L'Azienda conserva ai lavoratori assenti dal servizio 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 si intendono rilasciati ai sensi dell'art. 8 del presente CSLL.

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

Salvo i casi di colpa grave, il cassiere è 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 videotermini. Qualora non già attuato, le Aziende sostituiscono progressivamente i videotermini 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 videotermini 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, videotermini o altre apparecchiature con video hanno diritto ad una interruzione in base alle vigenti disposizioni di legge.

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

Gli addetti allo svolgimento di mansioni che comportano particolari rischi per la salute (addetti ai videotermini, 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 possono 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 possono effettuare, se necessario, sopralluoghi e rilievi tecnici, anche durante l'orario di lavoro. Possono inoltre partecipare alle assemblee del personale indette su argomenti connessi alle indagini, al fine di compilare e analizzare questionari.

L'Azienda collabora alle indagini e fornisce alle strutture incaricate i dati richiesti.

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

I risultati conclusivi delle indagini costituiscono la base per la discussione in sede sindacale di eventuali esigenze e modalità di rimozione di condizioni nocive, alla presenza del RLS .

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

Articolo 46

Sicurezza nei luoghi di lavoro

Al RLS vengono riconosciute annualmente, in aggiunta al quantitativo di ore di cui al punto 2.5 dell'Allegato G al CCNL 27/09/2005, n. 2 ore di permesso retribuito per ogni succursale dell'Azienda dalla sesta (compresa) in poi.

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 (RLS), 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.

FEDERAZIONE TOSCANA
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

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	30 %
4) Rapporto Sofferenze su Impieghi	15 %
5) Rapporto Costi Operativi su Margine di Intermediazione	15 %
6) Risultato Lordo di Gestione diviso Dipendenti	15 %

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata sotto la lettera A-1. L'indicatore prescelto resterà comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

Disposizione transitoria

Per la misurazione dell'andamento relativo al solo anno 2006, tenuto conto che l'introduzione dei nuovi principi contabili (c.d. IAS) non permette una comparazione omogenea delle voci dei bilanci relativi agli anni 2004, 2005 e 2006 – con particolare riferimento ai dati di Conto Economico – la comparazione avverrà fra i dati 2006 e quelli 2005 (desunti dal bilancio IAS 2006), anziché con quelli della media 2005/2004.

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 ($+$) 50% 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 (\leq) del valore sopra determinato (equivalenza superiore) ma maggiore o uguale (\geq) 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 (\geq) 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 (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 (\leq) del valore sopra determinato (equivalenza superiore) ma maggiore o uguale (\geq) 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 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 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 2007 è pari al 90% della media 2005/2006, 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 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 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 il 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 2007 è pari al 90% della media 2005/2006, 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 “media dei risultati” 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 2007 è pari al 90% della media 2005/2006 e la “media dei risultati” delle BCC 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 “media dei risultati” 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 2007 è pari al 90% della media 2005/2006 e la “media dei risultati” delle BCC 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 è calcolato sommando la quota aziendale del RLG da erogare da parte della singola BCC (pari al 95% dello stesso) con la quota regionale. Quest'ultima si determina dividendo la sommatoria di una quota del RLG da erogare da parte di ciascuna BCC (pari al 5% dello stesso) con la sommatoria del numero medio dei dipendenti delle BCC e moltiplicando il risultato per il numero medio dei dipendenti della singola BCC.

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 rapporti di lavoro subordinato.

Ai prestatori di lavoro subordinato con tipologie contrattuali atipiche che prevedano l'acquisizione di un più elevato livello retributivo finale rispetto a quello applicato durante la prestazione in detti rapporti (contratti di apprendistato professionalizzante e di inserimento), il Premio di Risultato verrà comunque erogato nella misura prevista dal livello contrattuale e retributivo previsto dal CCNL in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Sono esclusi dal Premio unicamente 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, per quelle interessate da processi di fusione e per quelle commissariate e tornate *in bonis*, il Premio di Risultato verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione, dalla fusione o dal ritorno *in bonis* 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.

Nelle Aziende facenti parte di gruppo bancario la cui capogruppo è una BCC, il Premio di Risultato viene determinato attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli previsti per la capogruppo ai sensi dei precedenti articoli.

Art. 6

Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R., salvo diverse e migliori condizioni previste dalla legge.

Art. 7

Il Premio di Risultato non maturerà:

- se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC presenti un bilancio senza utile di esercizio;
- 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 sulla base di accordo sottoscritto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali ove costituite ovvero, in mancanza, con le OO.SS. locali stipulanti il presente CSLL.

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 devono consegnare alle OO.SS. locali firmatarie del presente accordo, per il tramite della FTBCC copia dell'eventuale delibera di "attribuzione economica avente medesima natura e finalità" entro e non oltre la fine del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento;

Art. 9

Le Parti convengono che la presente disciplina riveste carattere sperimentale. Pertanto, rimane applicabile unicamente per le erogazioni di Premio di Risultato relative agli anni 2007 e 2008, con riferimento rispettivamente ai bilanci 2006 e 2007.

Per un corretto monitoraggio dell'applicazione del presente accordo le Aziende devono consegnare alle OO.SS. locali firmatarie che ne facciano richiesta, per il tramite della FTBCC, le informazioni concernenti le classi di importo e il relativo numero dei Premi effettivamente corrisposti ai dipendenti.

ALLEGATO A-1

ROE	=	Utile su Mezzi Propri
UTILE	=	voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno di riferimento registrata nell'ambito federativo
MEZZI PROPRI	=	voci da 140 di SP passivo (azioni rimborsabili) a 200 di SP passivo (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE
SOFFERENZE LORDE	=	Tabella A.1.6 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela: valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda"
IMPIEGHI VERSO CLIENTELA	=	voce 70 dello SP attivo (crediti vs clientela) + tabella 3.2, voce 4 (finanziamenti) della N.I. parte B, attivo, Sezione 3, per tener conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti
COSTI OPERATIVI	=	voce 150 di CE (spese amministrative) al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà"
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	=	voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) + voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione)
RLG	=	voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto della voce 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) + voce 150 di CE (spese amministrative) + voce 190 di CE (altri oneri/proventi di gestione)
NUMERO DIPENDENTI	=	numero medio annuale calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso dodici.
RACCOLTA DIRETTA	=	voci 20 (debiti vs clientela), 30 (titoli in circolazione) e 50 (passività finanziarie valutate al FV) di SP passivo. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata: <ul style="list-style-type: none"> - alle cartolarizzazioni (voce 6.2 "altre" della N.I., parte B, passivo, Sezione 2, tabella 2.1); - alla riclassifica dei prestiti subordinati (tabella 3.2 "totale" della N.I., parte B, passivo, Sezione 3)
VALORE AGGIUNTO	=	MARGINE DI INTERMEDIAZIONE come sopra definito, dedotto della voce 150, lettera b), di CE (altre spese amministrative)

SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTI

SCALA PARAMETRALE

Quadri direttivi:

4° livello	232,50
3° livello	196,80
2° livello	175,70
1° livello	165,20

3^a Area Professionale:

4° livello	144,75
3° livello	134,55
2° livello	127
1° livello	120

2^a Area Professionale:

2° livello	113
1° livello	107

1^a Area Professionale:

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

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 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 invia alle Aziende il piano formativo contenente i corsi regionali previsti per l'anno successivo;
- 2) entro il 10 dicembre successivo le Aziende consegnano 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 verificano, 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 può 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 predispongono e consegnano 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 ritenga che il contenuto dell'ulteriore pacchetto formativo attribuitogli non sia in tutto o in parte rispondente alle sue aspettative formative – può rinunciare al pacchetto formativo facoltativo comunicando immediatamente 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 al medesimo dipendente entro il 31 gennaio successivo. Il dipendente, nei 10 giorni successivi, può 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 diventa operativa. In tal caso il dipendente ha comunque diritto a 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 applica 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 predispone 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 27/9/2005 e dell'art. 14 del CSLL del 21/11/2007, 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 27/9/2005 e dell'art.14 del CSLL del 21/11/2007, 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)

SISTEMA DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DEL SOAR

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. Per quanto non previsto dal presente allegato si rinvia alle disposizioni previste in materia dal CCNL.

Profili professionali esemplificativi della 1^ Area professionale

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

- gestione di archivi, magazzini, trattamento di monete, trasporti valori e corrispondenza, trattamento della corrispondenza e del materiale contabile, gestione dei centralini telefonici, economato.

Profili professionali esemplificativi della 2^ Area professionale – 1° livello

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

- gestione contrattualistica delle carte di credito e debito e sistemi di pagamento;
- attività di tipo amministrativo/contabile, non di sportello, svolte in maniera accentrata (strutture interregionali o locali), di supporto operativo alle seguenti specifiche attività creditizie:
 - nell'area sistemi di pagamento: bonifici Italia da/verso clienti; utenze; portafoglio cartaceo ed elettronico da clienti e corrispondenti; carte di credito e di debito; imposte e tasse; enti previdenziali; assegni circolari/bancari;
 - nell'area estero: crediti documentari e portafoglio estero; bonifici estero; giroconti finanziari;
 - nell'area finanza: amministrazione e regolamento titoli italiani in portafoglio non residenti; prodotti derivati trattati su mercati regolamentati; prodotti derivati OTC; forex/money market; depositi;
 - nell'area titoli: custodia titoli; amministrazione azioni e obbligazioni; regolamenti c/cifra e franco valuta; banca depositaria; fondi di gestione; GPM/risparmio gestito; informativa societaria;
 - nell'area sportello: anagrafe; conti correnti;
 - nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella dei fornitori;
 - nell'area gestione delle carte di credito e debito: produzione delle carte..
- lavorazioni di data entry relative ad attività di back office;
- attività di supporto tecnico funzionale per self-banking, Pos, electronic banking e banca telefonica.

Profili professionali esemplificativi della 2^ Area professionale – 2° livello

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

- servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile; assistenza tecnico/operativa per l'utilizzo del sistema informativo.

Profilo professionale di “referente di comparto”:

Si definisce Referente di comparto l'addetto al coordinamento dell'attività produttiva della singola unità operativa come individuata all'interno dell'organigramma aziendale.

Il Referente di comparto è inquadrato nel primo livello retributivo superiore a quello previsto per gli addetti alla relativa unità operativa.

Profilo professionale di “Responsabili di singola area”:

Si definisce Responsabile di singola area il dipendente preposto ad unità operativa complessa prevista all'interno dall'organigramma aziendale per il coordinamento di due o più comparti.

Il Responsabile di singola area è inquadrato nel primo livello retributivo superiore a quello previsto per il Referente del comparto coordinato con inquadramento più elevato.

**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 di permettere 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 concede 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 o di Aziende facenti parte di un gruppo bancario di cui la capogruppo sia una BCC viene applicato lo stesso trattamento riservato ai dipendenti delle BCC.

Articolo 3

Sono esclusi dal Piano di Provvidenze i dipendenti 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 può essere in comproprietà soltanto con il coniuge, deve essere utilizzata dal dipendente e/o dal coniuge e i figli e non può essere ceduta in locazione e/o comodato a terzi 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 deve 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, deve essere completato entro due mesi dalla presentazione della domanda e l'esito della domanda deve essere comunicato all'interessato.

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, deve essere sostenuta dal dipendente con propri mezzi, che devono essere specificati e impiegati prima dell'utilizzo del finanziamento del Piano di Provvidenze.

Capitolo III

Forme e condizioni di finanziamento

Articolo 8

L'importo massimo finanziabile è di euro 250.000.

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, si applicano le condizioni economiche relative ai mutui "prima casa" concessi dalla banca alla migliore clientela.

Articolo 9

L'acquisto, la costruzione e/o la ristrutturazione sono 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 30 anni, con rata mensile o semestrale, a scelta del dipendente.

I mutui godono 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.

In caso di estinzione anticipata (parziale o totale) del mutuo da parte del dipendente non è dovuta alcuna penalità in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 40/2007.

I dipendenti che, al momento dell'assunzione in Azienda, intrattengono un rapporto di mutuo ipotecario "prima casa" con banche terze a condizioni più svantaggiose rispetto a quelle previste dal presente Regolamento possono, ai sensi dell'art. 8 della legge 40/2007, chiedere alla BCC di surrogarsi nella posizione dell'istituto mutuante senza oneri per il dipendente (salvo quelli fiscali e notarili), ottenendo l'applicazione delle condizioni previste dal presente piano.

I mutui ipotecari concessi sulla base del presente Regolamento non possono essere dalla BCC ceduti a terzi o cartolarizzati.

Articolo 10

La BCC può concedere 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 euro 250.000, è pari al "Tasso minimo di offerta sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" determinato dalla Banca Centrale Europea (BCE), tempo per tempo vigente.

Capitolo IV **Disposizioni a carattere generale**

Articolo 12

La vendita o la donazione dell'immobile producono, ai sensi dell'art. 1456 c.c., la risoluzione di diritto del contratto di finanziamento con il conseguente obbligo di rimborso immediato, in unica soluzione, del debito residuo.

Articolo 13

In caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, eventualmente confermato dai competenti organi giudiziari, ogni agevolazione concessa viene revocata ed il beneficiario deve 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 viene revocata e al mutuo sono applicate le stesse condizioni valide per la clientela ordinaria in quel momento pubblicizzate nei fogli informativi previsti dall'art. 116 del D. Lgs. 385/1993 e dalle relative disposizioni di attuazione.

Nel caso di mobilità nell'ambito di Aziende destinatarie del presente CSLL, fermo restando quanto previsto dall'art. 8 della legge 40/2007, l'Azienda cedente, salvo diverso accordo con l'Azienda cessionaria, continua ad applicare le agevolazioni del presente Piano.

L'onere derivante dalla differenza tra il "Tasso minimo di offerta sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" e le condizioni applicate alla clientela ordinaria viene rimborsato all'Azienda cedente da quella cessionaria del rapporto di lavoro.

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 o dell’ex dipendente in quiescenza (fino a 75 anni di età) ammesso ai benefici del presente Regolamento, la quota del debito residuo ascrivibile a detto soggetto al momento del decesso verrà interamente abbuonata.

Gli eredi (limitatamente al coniuge ed ai figli) possono conservare le agevolazioni del mutuo per la quota di finanziamento, a loro facente capo, eventualmente residua.

L’agevolazione prevista dal presente articolo si applica esclusivamente al personale attualmente in servizio, già ammesso al Piano di Provvidenze (con mutui in ammortamento), nonché al personale che accederà al Piano a partire dalla data di entrata in vigore del presente CSLL.

Detta norma non si applica nelle fattispecie di cui agli artt. 13 e 14 e nei confronti dei soggetti che, alla data di entrata in vigore del presente CSLL, hanno già cessato il rapporto di lavoro con l’Azienda, anche se titolari di rapporti di mutuo in ammortamento

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.

L’importo massimo della somma per la quale l’iscrizione è presa (ipoteca) è pari a quello del finanziamento maggiorato del 25%.

Capitolo VI Decorrenza e durata

Articolo 19

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

Capitolo VII Disposizioni transitorie

Articolo 20

I mutui in corso di ammortamento presso le Aziende, a condizioni più onerose rispetto a quelle pattuite con il presente accordo formano oggetto di riesame, per il tempo residuo, ai fini dell’applicazione di tutte le condizioni previste dal presente regolamento.