



Contratto regionale di secondo livello per quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo aderenti alla Federazione Veneto BCC CRA

Addì 13 dicembre 2007, in Padova, tra:

- La Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo, rappresentata dalla Commissione Sindacale della Federazione composta dai Signori Masin Antonio, Presidente, Bernardi Luciano e Salvatore Francesco, assistita dal Direttore Generale Signor Bologna Andrea;

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi), rappresentata dai Signori Bruschini Luigi, Azzolin Delfo, Gabbatore Roberto, Viviani Giancarlo, Biasotto Roberto, Pizzolato Paolo, Cuzzit Daniele, Bortoluzzi Sandro, Bragagnolo Giuseppe, Titone Massimo.
- La Federazione Italiana Bancari Assicurativi (Fiba-Cisl), rappresentata dai Signori Criniti Nicola, Fornasiero Massimo, Bonomi Damiano, Cassanego Anna, Zennaro Fabio, Cerone Anna.
- La Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil), rappresentata dai Signori Di Gregorio Elena, Gioachin Flavio, Gresele Riccardo, Barin Mauro, Bonacchini Franco,.
- La Uil Credito e Assicurazioni (Uil C.A.), rappresentata dai Signori Vesentini Marco, Frezzato Fabrizio, Chiarato Gianni, Brunello Massimo, Boscardin Roberto.

Visti gli articoli 8, 28 e 29 del C.C.N.L. 27/09/2005 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, viene stipulato il seguente

Contratto regionale di secondo livello

Art. 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/Casse Rurali ed Artigiane associate alla Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo (di seguito chiamate Banche);
- della Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo (di seguito chiamata Federazione);
- del CESVE Servizi Informatici Bancari spa Consortile (di seguito chiamato Cesve).

Chiarimento a verbale

Nel testo del presente contratto, con il termine di "Azienda" o "Aziende" sono indicate insieme la Federazione, le Banche ad essa associate e il Cesve.

Con il termine "C.C.N.L." le parti intendono riferirsi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane del 27 settembre 2005.

Art. 2
PREMIO DI RISULTATO

In applicazione dell'Accordo intervenuto a livello nazionale il 23/11/2006, che ha adeguato ai nuovi principi contabili internazionali (IAS) il sistema precedentemente applicato, e con riferimento alle previsioni di cui all'art. 48 del C.C.N.L., viene previsto, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (di seguito chiamato PDR).

La misura del PDR viene determinata applicando il meccanismo di seguito individuato. L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato applicando la scala parametrica prevista dall'Accordo 23/11/2006 e tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro se precedente. In parziale deroga alla predetta scala parametrica, per i lavoratori con contratto di apprendistato e con contratto di inserimento per i quali sia previsto come livello finale di inquadramento il 1° livello della 3ª area professionale e che al 31 dicembre dell'anno di misurazione abbiano uno o due livelli inferiori rispetto a quello finale, va considerato il parametro 115.

Gli importi da erogare sono quelli che si riferiscono agli esercizi 2006 e 2007 e i rispettivi PDR sono identificati come PDR 2007 e PDR 2008.

L'erogazione del PDR 2007 avverrà nel mese di dicembre 2007; mentre quella del PDR 2008 avverrà nel mese di ottobre 2008.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, come pure nel caso di rapporto a tempo determinato, il PDR compete in proporzione ai mesi di servizio prestato nel medesimo anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.

La corresponsione del PDR compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, il lavoratore sia rimasto assente dal lavoro con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di assenze dal lavoro senza diritto alla retribuzione e nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il PDR va corrisposto ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di misurazione, fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma sesto, dell'Accordo 23/11/2006 per coloro che sono passati alle dipendenze di altra Azienda del Sistema per mobilità con i requisiti di cui all'art. 62, terzo comma, del C.C.N.L.. Inoltre, il PDR 2007 va riconosciuto anche ai lavoratori cessati per quiescenza nel corso del 2007, mentre il PDR 2008 va riconosciuto anche ai dipendenti cessati per quiescenza nel 2007 e nel 2008.

Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel TFR.

Il PDR non matura qualora nell'anno di misurazione la Banca presenti un bilancio senza utili di esercizio ovvero risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

Per i dipendenti delle Banche sottoposte a processi di fusione, ai fini della determinazione del PDR, devono essere assunti i dati derivanti dall'aggregato dei bilanci delle ex Banche partecipanti alla fusione.

Per i dipendenti della Federazione e del Cesve, l'ammontare annuale del PDR viene determinato moltiplicando il "PDR medio regionale per dipendente dell'anno di riferimento" per il "numero dei dipendenti" rispettivamente della Federazione e del Cesve.

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 67/1997 (legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, le erogazioni previste dal presente articolo, essendone incerta la corresponsione e l'ammontare e risultandone la struttura correlata alla misurazione di incrementi di produttività/qualità/competitività, sono soggette al previsto regime di decontribuzione.

Con riferimento a quanto previsto dall'Accordo 23/11/2006 e tenuto conto della composizione degli indicatori nazionali e regionali di cui all'Allegato A) conformi ai nuovi principi contabili internazionali (IAS), le parti definiscono l'indicatore composto nonché gli ambiti di equivalenza che misurano l'andamento annuale di ogni singola Banca.

L'indicatore composto individuato, con il quale misurare l'andamento annuale, è il seguente:

1. RLG su dipendenti	30%
2. costi operativi su margine di intermediazione	15%
3. costi del lavoro su margine di intermediazione	15%
4. fondi intermediati su dipendenti	15%
5. ricavi da servizi su dipendenti	15%
6. sofferenze lorde su impiegati	10%

Per quanto riguarda gli ambiti di equivalenza, per ciascuna fascia vengono fissati i seguenti limiti superiori: Fascia 1: 133; Fascia 2: 130; Fascia 3: 124; Fascia 4: 120; viene inoltre fissata una banda di oscillazione al cui interno agisce una curva continua.

Tenuto conto che la percentuale massima stabilita dal C.C.N.L. per ciascuna fascia corrisponde ai suddetti limiti superiori, la percentuale di erogazione del PDR è direttamente proporzionale alla variazione percentuale dell'indicatore composto sopra descritto, rilevata per ciascuna Banca rispetto all'anno precedente per il PDR 2007 e rispetto alla media del biennio precedente per il PDR 2008.

Qualora l'indicatore risulti inferiore a 99 - e, quindi, l'andamento sia negativo rispetto alla media del biennio precedente -, la differenza tra 100 e l'indicatore medesimo viene elevata al "Demoltiplicatore" stabilito nella misura pari all'1,4, ottenendo così un nuovo indicatore in sostituzione di quello precedente [1].

[1] Esempio: nell'ipotesi di indicatore di misurazione risultante pari a 95, ai fini del calcolo della percentuale del PDR l'indicatore da considerare è il seguente:

$$100 - [(100 - 95,00)^{1,40}] =$$
$$100 - 9,52 = \text{nuovo indicatore } 90,48$$

Dichiarazione a Verbale

Le parti si riservano di effettuare, entro il 31/07/2008, una verifica tecnica, anche alla luce delle risultanze dei bilanci 2007, per accertare eventuali ulteriori effetti distortivi derivanti dall'applicazione dei nuovi principi contabili internazionali (IAS).

Nell'ambito della revisione complessiva dell'istituto del Premio di risultato in ambito nazionale, le parti, per quanto di loro competenza, si impegnano a definire meccanismi che consentano l'erogazione di parte del Premio di risultato in rapporto ai criteri di valutazione delle prestazioni predeterminati dal C.C.N.L. per la valutazione professionale individuale del lavoratore, semprechè l'Azienda abbia adottato detti criteri di valutazione.

Art. 3
PREMIO DI FEDELTA'

Al raggiungimento del venticinquesimo anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale un premio di fedeltà, una tantum, in ragione del 150% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità, assegno di preposto a succursale, indennità di collaboratore diretto del preposto, indennità di responsabile del piano di continuità operativa.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, il suddetto trattamento assorbe quello previsto dall'art. 102 del C.C.N.L..

L'erogazione del premio va effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione.

ART. 4
ASSEGNI E INDENNITA'

RESPONSABILE DEL PIANO DI CONTINUITÀ OPERATIVA

Al lavoratore cui venga conferito l'incarico di responsabile del Piano di Continuità Operativa predisposto ai sensi delle Istruzioni di Vigilanza, va riconosciuta una indennità mensile in misura pari a € 100,00, a decorrere dal 1° gennaio 2008, da corrispondere per dodici mensilità annuali. Venendo meno il relativo incarico, cessa il diritto all'indennità mensile di funzione.

PREPOSTO A SUCCURSALE

L'assegno di preposto a succursale di cui all'art. 47 del C.C.N.L., a decorrere dal 1° gennaio 2008, viene aumentato nelle seguenti misure:

- succursali fino a 3 addetti: aumento pari al 50% della voce tabellare;
- succursali con 4 o più addetti: aumento pari al 60% della voce tabellare.

Nelle Banche che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, riconoscono ai preposti a succursale un assegno o indennità di funzione in misura maggiorata rispetto a quella prevista dal C.C.N.L., la disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione. Tuttavia, a decorrere dal 1° gennaio 2008, l'assegno o indennità di funzione in concreto corrisposto da tali Banche va maggiorato del 10% rispetto all'ammontare già riconosciuto. In ogni caso, il nuovo trattamento non potrà essere inferiore a quello previsto dal comma precedente.

COLLABORATORE DIRETTO DEL PREPOSTO A SUCCURSALE

Le Aziende, presso le succursali con quattro o più addetti, entro il termine di sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, devono prevedere l'istituzione del ruolo di collaboratore diretto del preposto a succursale e provvedere alla sua nomina.

Al suddetto collaboratore, inquadrato nella terza area professionale o nella categoria dei quadri direttivi, compete una indennità mensile di funzione nella misura pari al 40% dell'assegno mensile di funzione spettante al preposto a succursale. L'indennità, che assorbe fino a concorrenza quella che sia in concreto già erogata a tale titolo, è da corrispondere per dodici mensilità annuali; per i collaboratori già nominati alla data di sottoscrizione del presente contratto, l'indennità, come sopra determinata, sarà erogata con decorrenza 1° gennaio 2008.

Venendo meno l'incarico di collaboratore diretto del preposto a succursale, cessa il diritto all'indennità mensile di funzione.

L'indennità mensile di funzione non va corrisposta per le giornate intere in cui il collaboratore sostituisca il preposto assente per ferie, malattia, permessi, ecc., in quanto per tali giornate va erogata l'indennità di sostituzione.

CASSIERE

L'indennità di rischio, prevista dalla tabella A allegata al C.C.N.L., va corrisposta ai cassieri che svolgono la mansione in via saltuaria nelle seguenti misure:

- da 1 a 10 giorni di adibizione anche non consecutivi nel mese: 2/3;
- oltre i 10 giorni di adibizione anche non consecutivi nel mese: 3/3.

In caso di adibizione alla cassa per periodi inferiori alle 5 ore giornaliere, l'indennità di rischio va comunque commisurata all'adibizione per 5 ore.

Le maggiorazioni dell'indennità di rischio di cui all'art. 49 secondo comma, del C.C.N.L. vanno liquidate come previsto dallo stesso C.C.N.L. per quote giornaliere.

L'indennità di rischio e le relative maggiorazioni verranno corrisposte sulla base degli importi elencati nell'Allegato B) al presente contratto.

Art. 5 TICKET PASTO

Il ticket pasto va erogato per ciascun giorno di presenza al lavoro. La misura giornaliera sarà pari ad Euro 7,00 a partire da gennaio 2008; sarà pari a Euro 7,30 a partire da gennaio 2009.

Detti ticket vanno distribuiti mensilmente con validità mensile e vanno intestati ai singoli dipendenti; su di essi i medesimi dipendenti sono tenuti ad annotare la data di effettiva utilizzazione e ad apporre la propria firma per conferma.

Il ticket pasto va riconosciuto:

- per ciascuna giornata di presenza in servizio, comprese eventuali giornate di lavoro straordinario coincidenti con sabato, domenica o altri giorni festivi ed escluse le giornate di missione fuori sede che danno diritto, ai sensi del C.C.N.L., al rimborso delle spese a pie' di lista per il pranzo ovvero alla diaria;
- per ciascuna giornata di permesso sindacale a qualsiasi titolo richiesto o di permesso per incarico pubblico, con esclusione dell'aspettativa non retribuita;
- per ciascun turno continuativo;
- per la giornata di permesso per donazione di sangue.

I ticket pasto sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato. Pertanto essi non sono cumulabili, nè cedibili, nè commerciabili, nè convertibili in denaro o merce sostitutiva.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore.

Art. 6 CONTRIBUTO SCOLASTICO

Al lavoratore che abbia figli od equiparati che frequentano l'asilo nido, la scuola materna, la scuola elementare, a decorrere dal 2008, va corrisposto un contributo annuale, per ogni figlio od equiparato, nella misura di € 200,00.

Nel caso che entrambi i genitori siano alle dipendenze di Aziende che applicano il presente contratto, l'indennità viene corrisposta ad ognuno in misura pari al 50%.

Art. 7 PROVVIDENZE PER FAMILIARI DISABILI

Il contributo annuale, previsto dall'art. 88 del C.C.N.L. per i familiari portatori di handicap, viene esteso anche ai familiari non fiscalmente a carico risultanti dallo stato di famiglia e la relativa misura, ferme restando tutte le altre condizioni stabilite per la corresponsione, viene elevata a € 2.000,00 a decorrere dal 2008.

Art. 8 ASSUNZIONI

Le assunzioni di personale nelle Banche avvengono nel rispetto delle vigenti norme derivanti dal C.C.N.L. nonchè dalle disposizioni di legge che regolano la materia.

In ordine alle assunzioni non riferite a specialisti, la Federazione si impegna affinché, presso le Banche, vengano adottati uniformi criteri di selezione del personale da assumere.

Detti criteri saranno comunicati preventivamente alle OO.SS. firmatarie che potranno formulare osservazioni in merito.

Con riferimento ai lavoratori assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, le Aziende valutano con la massima disponibilità la possibilità di confermarli in servizio alla scadenza dei rispettivi contratti, nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale che le Aziende stesse hanno formato.

Art. 9

CORSI DI FORMAZIONE, QUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO

Le parti si danno atto che la formazione rappresenta uno strumento di primaria importanza e un valore strategico per il Credito Cooperativo.

Si conviene sul fatto che i corsi di formazione organizzati e promossi dalla Federazione Veneta sono coerenti con le finalità della formazione continua prevista dall'art. 63 del C.C.N.L. e soddisfano all'obbligo stabilito dal secondo comma di detto art. 63.

Si concorda che la formazione annuale di cui al secondo comma dell'art. 63 del C.C.N.L. potrà essere cumulata ed esaurita nell'arco di un biennio, fermo restando quanto previsto al terzo ultimo comma e segg. dell'art. 63 medesimo.

a) Formazione per nuovi assunti

La Federazione organizza corsi di formazione aperti a tutti i nuovi assunti, da svolgere durante il normale orario di lavoro ed entro il primo anno di servizio.

I corsi avranno durata non inferiore a 10 giorni lavorativi, con partecipazione limitata a circa 20-25 dipendenti per corso, ed avranno cadenza annuale, con reiterazione fino ad esaurimento dei nuovi assunti.

L'avvio ai corsi e la partecipazione agli stessi é obbligatoria, rispettivamente da parte delle Banche e da parte dei lavoratori.

La finalità dei corsi é quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento presso le Banche: detti corsi verteranno, pertanto, sia su materie professionali (ad esempio: cooperazione di credito, economia, tecnica bancaria, normative giuridiche su operazioni di cassa, servizi di tesoreria, ecc.) che su aspetti operativi e relazionali.

Durante lo svolgimento dei corsi é previsto l'intervento delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per 2 ore, da gestire collegialmente, sugli aspetti istituzionali dei rapporti sindacali e dei rapporti di lavoro.

Ai corsi per neo assunti sono equiparati i corsi di avviamento al lavoro in banca frequentati presso la Federazione, o strutture ad essa collegate, entro l'anno precedente l'assunzione, che presentino caratteristiche equivalenti a quelle di cui al presente comma, integrati dalla formazione sindacale successivamente all'assunzione.

b) Formazione di qualificazione e specializzazione

La Federazione organizza annualmente corsi di qualificazione e specializzazione riguardanti differenti ambiti.

Le parti si danno atto che la formazione di specializzazione costituisce parte integrante dei percorsi di carriera del personale.

c) Formazione di aggiornamento e addestramento

La Federazione organizza annualmente incontri di aggiornamento tecnico-professionale per addetti di settore o da destinare al settore, con l'obiettivo di attualizzare i livelli di competenza tecnica dei lavoratori.

d) Disposizioni generali

Le Banche sono impegnate a svolgere il programma formativo nella sua integralità, con riferimento sia alla formazione in orario di lavoro che a quella fuori orario.

Le Banche consegneranno annualmente ai singoli dipendenti il resoconto delle iniziative di formazione alle quali ciascuno ha partecipato, conservandone copia nei rispettivi fascicoli personali.

La Federazione fornirà alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, in via preventiva e comunque entro il 31 dicembre, il programma annuale della formazione con specificazione di durata, date e modalità di svolgimento; le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, in apposito incontro, potranno formulare osservazioni in merito ai corsi in programma.

Le parti convengono che l'autoformazione, svolta con l'ausilio di adeguati supporti cartacei e/o informatici, è da considerarsi come strumento formativo a tutti gli effetti e, qualora svolta durante il normale orario, la stessa va realizzata in locali chiusi al pubblico e senza alcuna interruzione per attività lavorative.

Le parti stipulanti del presente contratto si incontreranno annualmente per verificare le modalità di esecuzione nonché la partecipazione effettiva ai corsi e, a fronte di esigenze di aggiornamento per evoluzione delle mansioni in dipendenza di innovazioni tecnologiche, convengono di incontrarsi di volta in volta per definire le modalità di svolgimento del necessario addestramento.

Nel caso di docenza affidata a personale interno, le Banche garantiranno agli incaricati la possibilità di preparare l'intervento formativo durante il normale orario di lavoro.

Art. 10 PERMESSI

Richiamate le disposizioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, quale disposizione di migliore favore ed a precisazione delle ipotesi previste dall'art. 54 del C.C.N.L., vanno concessi permessi retribuiti nelle seguenti occasioni e misure:

- per nascita di figli, due giorni;
- per decesso o grave infermità documentata del coniuge (o convivente more-uxorio), di parenti fino al 2° grado e di affini fino al 2° grado conviventi: tre giorni;
- per comprovate visite specialistiche, cui i lavoratori stessi ovvero i figli minori debbano sottoporsi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per comprovati esami diagnostici di particolare complessità (quali, ad esempio, TAC, Risonanza magnetica, colonscopia, gastroscopia) cui i lavoratori stessi ovvero i figli minori debbano sottoporsi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per ricovero di familiari conviventi, il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno;
- per assistenza a familiari conviventi in caso di intervento chirurgico, un giorno.

Su richiesta dei lavoratori interessati, vanno inoltre concessi i seguenti permessi non retribuiti:

- per figli/equiparati conviventi a carico, che risultino portatori di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue;
- per necessità di inserire, per la prima volta, il figlio/equiparato all'asilo nido o alla scuola materna, permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana;
- per le malattie di figli/equiparati, estensione fino a 10 anni di età del bambino della previsione di cui al secondo comma dell'art. 47 D.Lgs. 26/03/2001, n.151.

Art. 11

ORARIO DI LAVORO - PRESTAZIONI AGGIUNTIVE - BANCA DELLE ORE - FLESSIBILITA' - FERIE

Il particolare assetto organizzativo delle Aziende venete necessita di specifiche risposte in relazione alla diversa previsione in materia di orario di lavoro individuale rispetto all'orario aziendale.

QUADRI DIRETTIVI

Le parti condividono la necessità che le Aziende pongano in essere tutte le possibili misure organizzative al fine di consentire a ciascun quadro direttivo di usufruire dello strumento dell'autogestione secondo la più ampia flessibilità temporale d'orario, tenuto conto delle esigenze aziendali, anche con riferimento alla necessità di preventiva informazione.

Nel caso in cui le condizioni organizzative e operative non consentano flessibilità temporale e autogestione individuale della prestazione lavorativa, le Aziende, ai fini dell'applicazione dell'art. 98 del C.C.N.L., specificano, entro il mese di febbraio di ciascun anno, i criteri quantitativi a fronte dei quali deve ritenersi sussistente un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno da parte del quadro direttivo, nonché le modalità e i criteri per la quantificazione dell'erogazione relativa.

In ogni caso, fatte salve migliori determinazioni da parte delle Aziende, l'impegno temporale del quadro direttivo è da ritenersi particolarmente significativo a fronte della prestazione di oltre 190 ore annue eccedenti il normale orario di lavoro (pari a 37 ore settimanali).

L'Azienda può escludere il quadro direttivo dall'apposita erogazione di cui all'art. 98 del C.C.N.L. in caso di valutazione professionale di cui agli artt. 65 e 66 del C.C.N.L. che risulti sfavorevole.

In tale caso, il quadro direttivo che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione svolta può presentare ricorso all'Azienda entro 15 giorni dalla relativa comunicazione. Nel procedimento il quadro direttivo può farsi assistere dal rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali stipulanti cui aderisce o conferisce mandato. L'Azienda, sentito il quadro direttivo entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

La presente disposizione trova applicazione per l'esercizio 2007 e per quelli successivi alla stipulazione del presente contratto. Con riferimento all'esercizio 2007, l'impegno temporale è da considerarsi particolarmente significativo ove sia superato il limite di cui al precedente comma 3.

Le parti si impegnano a tenere monitorate le modalità di applicazione dell'istituto e, a richiesta di una delle parti, ad incontrarsi trascorso un anno dalla stipula del presente contratto, per una disamina complessiva.

Per la partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 98, comma 5, del C.C.N.L., il Consiglio di amministrazione delibererà una indennità annuale non inferiore ad € 1.394,43 per riunioni con cadenza almeno mensile e non inferiore ad € 3.000,00 per riunioni con cadenza almeno settimanale.

Si conviene che per riunioni fuori dell'orario di lavoro sono da intendere quelle riunioni che si svolgono prevalentemente al di fuori del normale orario di lavoro.

AREE PROFESSIONALI

Con riferimento a quanto prevedono gli articoli 118, comma quarto, 119, comma settimo, e 127 del C.C.N.L., si convengono le seguenti norme di attuazione.

Le Aziende sono impegnate a dare applicazione a quanto il C.C.N.L. stabilisce in materia di riduzione di orario settimanale e di "banca delle ore".

Per quanto riguarda la riduzione di orario settimanale, nel caso di opzione a riversare la differenza di 30 minuti - pari a 23 ore annuali - nella "banca delle ore", l'utilizzo di tale riduzione, nel limite minimo di un'ora, deve avvenire entro e non oltre il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento, con le stesse modalità di preavviso fissate dal C.C.N.L. all'art.127. In presenza dell'opzione di cui al precedente periodo, per le prime 27 ore di prestazioni aggiuntive nell'anno, il lavoratore all'inizio dell'anno può scegliere la liqui-

dazione di tali prestazioni aggiuntive come lavoro straordinario ovvero il recupero con il meccanismo della "banca delle ore" di cui all'art. 127 del C.C.N.L..

Nel caso, invece, di opzione alla fruizione nel corso della settimana della riduzione di orario pari a 30 minuti, le prime 23 ore di prestazioni aggiuntive nell'anno non costituiscono lavoro straordinario e danno diritto al recupero secondo il meccanismo della "banca delle ore" di cui all'art. 127 del C.C.N.L.. Per le ulteriori 27 ore di prestazioni aggiuntive nell'anno, il lavoratore all'inizio dell'anno può scegliere la liquidazione di tali prestazioni aggiuntive come lavoro straordinario ovvero il recupero con il meccanismo della "banca delle ore" di cui all'art. 127 del C.C.N.L..

Nei confronti dei lavoratori assunti nel corso dell'anno, i limiti di cui ai precedenti commi vanno proporzionati ai mesi di lavoro intercorrenti tra la data di assunzione e il 31 dicembre. Le frazioni superiori a 15 giorni vanno considerate come mese intero.

In ogni caso le prestazioni aggiuntive rese in giorni festivi, di sabato e in orario notturno danno diritto al compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste dall'art. 128 del C.C.N.L.. Il lavoro aggiuntivo prestato nel giorno destinato al riposo settimanale (coincidente, di norma, con la domenica), dà diritto, oltre che all'anzidetto compenso per lavoro straordinario, al riposo compensativo in altro giorno.

Nel caso di passaggio a quadro direttivo in corso d'anno, le eventuali prestazioni aggiuntive non ancora recuperate, nonché l'eventuale riduzione di orario residua alla data di promozione (differenza tra ore maturate e ore recuperate), vengono liquidate.

Laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano e compatibilmente con le esigenze di servizio, vanno accolte eventuali richieste di orario flessibile nel limite di 60 minuti (orario di entrata mattutina e/o pomeridiana posticipata), recuperabile durante la stessa giornata ovvero in altre giornate, di massima comunque nel corso della settimana. Nello stesso limite orario e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, l'Azienda valuterà eventuali richieste di spostamento dell'orario di lavoro.

FERIE

In linea con quanto previsto dall'art. 52 del C.C.N.L., i turni annuali delle ferie – auspicabilmente compresi nell'intero arco dei 12 mesi – vanno tempestivamente fissati e comunicati per iscritto dall'Azienda. Eventuali difformità tra i periodi fissati dall'Azienda e quelli richiesti dal lavoratore vanno motivate.

Art. 12

LAVORO A TEMPO PARZIALE - TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO

A specificazione ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al C.C.N.L. (disciplina del lavoro a tempo parziale), si conviene quanto segue.

Le Aziende sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratto a tempo pieno a contratto a tempo parziale nelle misure di seguito specificate, tenuto conto dell'organico complessivo rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento:

- per le aziende fino a 150 dipendenti: una unità ogni 25 dell'organico;
- per le aziende con oltre 150 dipendenti: sei unità aumentate di una ulteriore unità ogni 20 addetti dell'organico eccedente i 150 dipendenti.

Per il computo dell'organico complessivo aziendale le unità a tempo parziale vanno riproporzionate e le eventuali frazioni superiori a 0,5 risultanti dall'applicazione della formula di cui al comma precedente vanno arrotondate all'unità superiore.

Per l'accoglimento delle domande di trasformazione si individuano i seguenti criteri preferenziali:

- salute del lavoratore;
- assistenza a figli/equiparati portatori di handicap grave;
- assistenza al coniuge/convivente, a figli/equiparati, a genitori gravemente ammalati;
- necessità di accudire a figli di età inferiore a 3 anni;
- necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni;
- motivi di studio (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 C.C.N.L.).

I suddetti criteri vanno tenuti in considerazione anche per l'eventuale accoglimento di domande eccedenti la misura sopra prevista.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato ed eventualmente rinnovabili.

Art. 13 MOBILITA' - MISSIONI - TRASFERIMENTI

Nell'ambito di una condivisa politica di mobilità, le Banche esamineranno con particolare considerazione le richieste di trasferimenti a diversa unità produttiva avanzate dal personale, compatibilmente con le esigenze operative e le attitudini dei richiedenti, all'uopo tenendo conto delle priorità delle richieste stesse.

I lavoratori interessati al passaggio ad altra Banca potranno inviare domanda anche alla Federazione.

La Federazione, in sede di riunioni periodiche di cui all'art. 17 del C.C.N.L., riferirà su dette domande ai fini di una valutazione della materia.

Le Aziende devono comunicare per iscritto ad ogni dipendente la sede di lavoro e le successive diverse destinazioni, specificando se trattasi di trasferimento o missione temporanea, a norma del C.C.N.L..

Al lavoratore che venga trasferito ad iniziativa dell'Azienda in una sede di lavoro ubicata in altro comune, va riconosciuta la seguente indennità mensile per il periodo di tre mesi, commisurata alla distanza fra la nuova e la precedente sede di lavoro:

- da 25 a 50 chilometri: € 150,00;
- oltre 50 chilometri: € 300,00.

L'indennità non compete nel caso in cui, a seguito del trasferimento, la nuova sede di lavoro sia più vicina alla residenza/dimora del lavoratore rispetto alla sede precedente.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 60 del C.C.N.L. in materia di missioni non a corto raggio che superino le 4 giornate nel mese, il trattamento ivi previsto va applicato anche ai casi di missione non a corto raggio di almeno 5 giornate lavorative che si svolgano con continuità temporale tra la fine di un mese e l'inizio del mese successivo.

Viene convenuto che, qualora il lavoratore faccia uso di autovettura privata su disposizione dell'Azienda, resa di norma per iscritto, per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione e si verifichi un incidente con danni a detta autovettura – ivi compresi i cristalli - che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, ovvero l'autovettura subisca danni per atti vandalici, eventi naturali, eventi socio-politici, l'Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione, direttamente o mediante assicurazione. Nelle ipotesi anzidette di utilizzo dell'autovettura privata, l'Azienda provvederà a coprire anche i danni, che non siano già coperti da assicurazione, derivanti dal furto dell'autovettura, direttamente o mediante assicurazione.

Ricorrendo ipotesi di colpa grave del lavoratore, si procederà ad esame in sede sindacale.

In caso di riparazione di danni, il lavoratore dovrà consegnare preventivo di spesa prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

Dichiarazioni a verbale

Le parti, in relazione agli accordi nazionali che prevedono il meccanismo di determinazione dei rimborsi chilometrici ai dipendenti per uso di autovettura privata per motivi di lavoro, si impegnano a predisporre entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, apposito meccanismo regionale qualora, in ambito nazionale, quello esistente non venisse opportunamente adeguato rispetto all'andamento effettivo dei prezzi del carburante.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 23, sesto comma, del C.C.N.L., per i lavoratori che non abbiano ancora maturato i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione di anzianità o di vecchiaia ovvero non ab-

biano 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 dipendente dalle imprese del credito cooperativo" di cui al DM 28/04/2000, n. 157 e successive modificazioni ed integrazioni, la Federazione Veneta si impegna a ricercare le soluzioni che consentano il ricollocamento di tale personale in esubero all'interno del Movimento veneto del credito cooperativo.

Art. 14 SICUREZZA DEL LAVORO

Le parti stipulanti il presente contratto, per garantire la sicurezza delle persone, concordano le seguenti misure in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro:

Sistemi di controllo all'ingresso della succursale

- o bussola;
- o metal detector;
- o rilevatore biometrico;
- o vigilanza;

Dispositivi di ausilio per le Forze dell'ordine

- o videoregistrazione;
- o allarme;
- o rilevatore biometrico;

Dispositivi per disincentivare il compimento dell'atto criminoso

- o mezzo forte temporizzato per cassieri;
- o macchiatore di banconote;
- o bancone blindato.

Ogni succursale della Banca deve adottare complessivamente tre misure di sicurezza nell'ambito di almeno due delle categorie sopra elencate.

Quando il bancomat non è collocato all'interno della succursale o all'interno di ATM dotato di mezzo forte, si conviene che il caricamento di contante vada effettuato da aziende specializzate in trasporto valori.

In occasione di eventi criminali, le OO.SS. potranno richiedere un apposito incontro - da tenersi in Federazione con la Banca interessata -, allo scopo di verificare l'idoneità dei sistemi di sicurezza adottati. Tale incontro dovrà avvenire entro 30 giorni dalla richiesta.

Inoltre, la Banca disporrà la chiusura dello sportello che ha subito l'evento criminoso per l'intera giornata e assumerà a proprio carico l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dai lavoratori colpiti entro tre mesi dall'evento stesso.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, saranno accolte eventuali richieste di assegnazione ad altra succursale/servizio avanzate dai lavoratori suddetti.

La Banca conserverà agli stessi il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55, comma primo, del C.C.N.L. (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 del C.C.N.L.).

La previsione di cui all'art. 55, comma ottavo, del C.C.N.L., concernente l'aspettativa per malattia od infortunio, decorrerà dai nuovi termini.

Con riferimento a quanto stabilito dal primo comma del presente articolo, nel quadro e per gli effetti della sicurezza nei luoghi di lavoro, vengono convenute le seguenti iniziative:

- a) - le Banche sono impegnate a consultare, in via preventiva, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza e le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in assenza, il personale dipendente, prima di adottare misure innovative in materia di sicurezza del lavoro o di variare quelle in atto; nell'eventualità che le mi-

sure di sicurezza non siano concordemente condivise, l'esame della questione sarà effettuata in sede regionale, presso la Federazione;

- b) - le Banche sono impegnate a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere periodicamente una riunione in orario di lavoro per illustrare i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di evento criminoso.

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

Per evidenti ragioni di riservatezza, esame e discussione dei problemi della sicurezza del lavoro avverranno in riunioni ristrette.

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

Art. 15 TRASPORTO VALORI

La Federazione e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto convergono sulla opportunità che il trasporto dei valori venga effettuato, nella generalità dei casi, a mezzo di furgoni blindati.

Ove non sia possibile l'uso di furgoni blindati, le Banche dovranno comunque coprire i valori trasportati con massimali assicurativi, portando riservatamente a conoscenza del personale addetto i massimali stessi e le connesse norme da applicare per il trasporto dei valori.

Dichiarazione a verbale

Con riferimento alle rimesse di valori, la Federazione si impegna a individuare procedure per la predisposizione di dette rimesse atte a sollevare i lavoratori dalla responsabilità personale.

Art. 16 CONDIZIONI IGIENICHE E SANITARIE - IGIENE DEL LAVORO

Fermo restando quanto stabilito dal D. Lgs. n. 626/1994 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le Aziende sono impegnate ad incontrarsi con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con le Rappresentanze Sindacali o, in mancanza, con il personale per esaminare eventuali problematiche connesse con le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, compresi eventuali problemi derivanti dal fumo passivo, al fine di ricercare le conseguenti iniziative da adottare.

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

Durante il periodo di gravidanza, la lavoratrice adibita al servizio di cassa potrà, su sua richiesta, essere adibita ad altra mansione nell'ambito della stessa unità operativa. Qualora, per esigenze tecnico-organizzative, ciò non sia possibile, la lavoratrice potrà essere trasferita ad altra unità operativa, avendo riguardo nella scelta della destinazione a che il trasferimento, compatibilmente con le esigenze aziendali, sia il meno gravoso possibile per la lavoratrice medesima.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza igienico ambientali non siano concordemente condivise, l'esame della questione sarà effettuata in sede regionale, presso la Federazione.

Per quanto riguarda i controlli sanitari di medicina preventiva, la Federazione impegna le Banche a far effettuare, su richiesta dei dipendenti, detti controlli, riconoscendo permessi retribuiti e rimborso integrale delle spese all'uopo sostenute, purché detti controlli siano eseguiti presso strutture pubbliche ovvero presso strutture private convenzionate.

E' prevista, per ciascun dipendente, la possibilità di effettuare i controlli di cui sopra con cadenza biennale.

Salvo che intervengano successivi accordi tra le parti stipulanti del presente contratto, le visite e gli esami ammessi al rimborso alle condizioni di cui sopra sono i seguenti:

esame emocromocitometrico, V.E.S., P.S.A., glicemia, azotemia, proteinemia con elettroforesi totale e frazionata, transaminasi ossalacetica e piruvica, colesterolemia totale e frazionata, trigliceridemia, bilirubinemia totale e frazionata, sideremia, urine, latticodeidrogenasi, calcemia, fosforemia, sodiemia, potassiemia, uricemia, creatinina, cloremia, radiografia del torace se del caso e solo per i dipendenti con età superiore ai 35 anni - per gli altri tinte test - elettrocardiogramma, pap-test, visita oculistica, visita internistica e, su indicazione del medico internista, visita ginecologica o visita urologica o altra visita specialistica.

Il suddetto trattamento assorbe, fino a concorrenza, analoghi trattamenti aziendali in vigore.

Art. 17

FABBISOGNI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DI PERSONALE

Le parti stipulanti del presente contratto si incontreranno per l'esame dei fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale, ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L., di norma annualmente e, in via eccezionale, anche prima, a fronte di esigenze urgenti.

Nei casi di innovazioni tecnologiche e di ristrutturazioni aziendali che comportino riduzioni di personale oppure sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti in altre unità produttive di gruppi di lavoratori, a seguito delle informazioni di cui agli artt. 16 e 22 del C.C.N.L., le parti stipulanti del presente contratto si incontreranno per l'esame dei problemi emergenti.

Le parti concordano che le dipendenze abbiano, di norma, un organico minimo di due addetti e che tale numero di addetti vada mantenuto anche in caso di assenze per ferie, malattie, ecc., mediante sostituzione predisposta dalla Banca. Va garantita, in ogni caso, l'adozione delle misure in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilite dalla legge e dal presente contratto.

Verificandosi il caso di dipendenze con un unico addetto, la Federazione informerà le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto in merito alle motivazioni di tali adibizioni e alle misure di sicurezza adottate.

Art. 18

ROTAZIONI DEL PERSONALE

Gli avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti vanno considerati pratica opportuna, da favorire largamente, così che i dipendenti acquistino conoscenza, possibilmente, di tutte le mansioni aziendali, tenendo comunque conto anche delle richieste avanzate dai singoli dipendenti.

Le Banche, di norma, provvederanno a addestrare mediante affiancamento per quattro settimane i lavoratori destinati ad essere impiegati per la prima volta al servizio di cassa. Provvederanno, altresì, a addestrare per una settimana i lavoratori riammessi al servizio di cassa dopo un'assenza e/o adibizione ad altra mansione per un periodo di durata non inferiore a sei mesi.

Art. 19

INFORMATIVA ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Nel quadro delle previsioni di cui all'art. 16 del C.C.N.L., la Federazione si impegna ad inviare alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto le previste informazioni annuali entro il termine del 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

La Federazione si impegna, altresì, ad inviare alle stesse Organizzazioni sindacali, con cadenza trimestrale, tabulati mensili delle ore di prestazioni aggiuntive e straordinarie effettuate presso ciascuna Banca, con l'indicazione dell'utilizzo dei recuperi di "banca ore" e del numero dei dipendenti interessati.

Art. 20 INQUADRAMENTI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori, per l'efficienza e la competitività della imprese bancarie. A tal fine una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro, determinano lo sviluppo professionale e di carriera.

QUADRI DIRETTIVI - ULTERIORI PROFILI

Presso le succursali (compresa la "filiale sede")

Vengono riconosciuti i seguenti inquadramenti:

- quadro direttivo di 1° livello al preposto a succursale da 4 a 5 addetti (preposto compreso ed ausiliari esclusi) il quale, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'Azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima;
- quadro direttivo di 1° livello al collaboratore diretto del preposto a succursale con organico superiore a sette unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che partecipa in via continuativa alla conduzione della succursale e provvede a sostituire il preposto in caso di sua assenza;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio fidi nella succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che, rispondendo della raccolta e della istruttoria completa delle domande di fido locali, formula proposte e pareri scritti e risponde del perfezionamento delle pratiche di fido e delle relative garanzie;
- quadro direttivo di 1° livello ai preposti all'ufficio/servizio sviluppo o all'ufficio/servizio estero o all'ufficio/servizio titoli nella succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che, con autonomia di decisione, svolgono mansioni che richiedono specializzazione pari a quella prevista per i rispettivi preposti ai servizi centrali di sede;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto a succursale da 6 a 7 addetti (preposto compreso ed ausiliari esclusi) il quale, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'Azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima;
- quadro direttivo di 2° livello al collaboratore diretto del preposto a succursale con organico superiore a dodici unità (preposto compreso ed ausiliari esclusi) che partecipa in via continuativa alla conduzione della succursale e provvede a sostituire il preposto in caso di sua assenza.

Presso i servizi centrali di sede

Vengono riconosciuti i seguenti inquadramenti:

- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio sviluppo, all'ufficio/servizio finanziario, all'ufficio/servizio assicurativo con mansioni di consulenza qualificata nel campo finanziario, nel campo dello sviluppo e nel campo assicurativo, che si esplicano in operazioni autonomamente definite, sulla base di apposite deleghe del Consiglio di Amministrazione;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio estero-merci incaricato di mansioni specializzate che si esplicano nello svolgimento delle principali operazioni del servizio, comprese quelle relative all'apertura dei crediti documentari;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio titoli che, nell'ambito delle direttive ricevute, esplica mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare con autonome valutazioni concludenti ovvero, nell'ambito di direttive ricevute, esplica mansioni specialistiche coordinando l'attività di almeno cinque succursali; resta escluso il preposto all'ufficio/servizio titoli che effettua mera attività di ricezione e trasmissione di ordini nonchè mediazione;

- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio legale-contenzioso che in autonomia, nell'ambito di direttive generali, gestisce il contenzioso, attivando le diverse procedure idonee al recupero dei crediti in sofferenza; resta escluso il preposto all'ufficio/servizio che effettua mera attività di collegamento con professionisti e/o società esterne;
- quadro direttivo di 1° livello all'incaricato della gestione e manutenzione degli immobili della Banca e delle operazioni di stima oltre che delle perizie e visure ipocatastali al fine della erogazione di mutui o altri tipi di prestiti;
- quadro direttivo di 1° livello al capo sala, quando ci siano almeno sei addetti, che esplica la sua attività con ampia autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, coordinando il lavoro degli addetti alla sala e rispondendo dell'intera operatività della stessa;
- quadro direttivo di 1° livello al preposto all'ufficio/servizio tesoreria enti che, in autonomia e con poteri di firma, sulla base di direttive generali, gestisce organicamente le liquidità di almeno cinque Enti territoriali, assicurando il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per l'emissione di mandati e ordinativi di pagamento;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio fidi che in autonomia risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento delle pratiche di fido e delle relative garanzie, risponde della tenuta del libro fidi, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, risponde della preparazione delle informazioni dirette alla Centrale dei Rischi e assicura il monitoraggio andamentale dei rapporti;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio contabilità che in autonomia e con firme di certificazione dei dati risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo ai fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, nonché alle segnalazioni di Vigilanza;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio ispettorato interno che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto all'ufficio/servizio Risk Controlling che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali nonché della individuazione, supervisione e valutazione delle principali categorie di rischi. Ha la responsabilità di segnalare alla Direzione le deficienze riscontrate nei controlli interni e/o l'inefficacia delle procedure di controllo. In particolare, ha la responsabilità di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati e resi noti alle singole strutture aziendali, vigilando sul rispetto del codice interno di comportamento. Ha inoltre la responsabilità di verificare la corretta gestione del registro dei reclami nonché il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative, il rispetto delle disposizioni di cui al T.U. Finanza e relativi Regolamenti di attuazione nonché delle disposizioni in materia di trasparenza, privacy, antiusura e antiriciclaggio;
- quadro direttivo di 2° livello al preposto alla funzione di Conformità che coordina e sovrintende l'attività di verifica nel continuo affinché le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di legge e di regolamento, anche con riferimento a norme di autoregolamentazione applicate dalla singola banca. Tali mansioni si esplicano nello svolgimento delle seguenti attività: identificazione e monitoraggio delle norme applicabili alla banca e misurazione/valutazione del loro impatto su processi e procedure aziendali; proposte di modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare adeguato presidio dei rischi di non conformità identificati; predisposizione di flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte (gestione del rischio operativo e revisione interna); verifica dell'efficacia degli adeguamenti organizzativi (strutture, processi, procedure anche operative e commerciali) suggeriti agli organi aziendali per la prevenzione del rischio di non conformità;
- quadro direttivo di 2° livello al Capo Area di almeno tre succursali - con almeno 12 addetti complessivamente - che, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, svolge compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei ri-

sultati conseguiti in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima. L'inquadramento del Capo Area non potrà essere comunque inferiore a quello contrattualmente spettante al preposto alla succursale con il maggior numero di addetti;

- quadro direttivo di 3° livello al Capo Area di almeno cinque succursali, con almeno 20 addetti complessivamente, con le assegnazioni e le caratteristiche previste all'alinea che precede. L'inquadramento del Capo Area non potrà essere comunque inferiore a quello contrattualmente spettante al preposto alla succursale con il maggior numero di addetti;
- quadro direttivo di 3° livello al preposto all'ufficio/servizio Internal Auditing che, in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, ha la responsabilità dello svolgimento dell'attività di revisione interna, volta a individuare andamenti anomali e violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a controllare la regolarità dell'operatività e l'andamento dei rischi, come pure la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Inoltre deve informare il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale e la Direzione dell'attività svolta e dei risultati della stessa. Ha la responsabilità di fornire supporto, consulenza e suggerimenti per migliorare procedure operative, per applicare correttamente normative/disposizioni e per verificare la rimozione delle anomalie. In generale, ha la responsabilità di sensibilizzare costantemente il personale addetto alla prestazione dei servizi, specie quelli di investimento, sulla rilevanza del rispetto delle regole generali di comportamento ai fini della qualità dei servizi resi. Il preposto all'ufficio ha la responsabilità di verificare il rispetto, nei diversi settori operativi, dei limiti previsti dai meccanismi di delega, nonché il corretto utilizzo delle informazioni disponibili nelle diverse attività, dell'affidabilità dei sistemi informativi, inclusi i sistemi di elaborazione automatica dei dati e dei sistemi di rilevazione contabile.

TERZA AREA PROFESSIONALE - ULTERIORI PROFILI

Sulla base della previsione di cui alla *Norma transitoria* in calce all'art. 109 del C.C.N.L. ed in coerenza con le condizioni indicate nel citato articolo, per la terza area professionale sono da riconoscere i seguenti livelli retributivi ai lavoratori che sono incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, le attività di seguito descritte:

- 2° livello retributivo all'addetto che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro coordinando l'attività di almeno tre cassieri della propria unità produttiva e del caveau e di altri soggetti assimilabili;
- 2° livello retributivo all'addetto all'ufficio/servizio fidi di sede che, in possesso di ampie conoscenze acquisite mediante esperienza di settore almeno biennale, provvede, a livello esecutivo qualificato, all'istruzione delle pratiche di affidamento, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela e alla stesura del relativo commento. Trascorsi 18 mesi in tale posizione, va riconosciuto all'addetto il 3° livello retributivo;
- 2° livello retributivo all'addetto all'ufficio/servizio fidi di succursale con almeno 7 addetti che, in possesso di ampie conoscenze acquisite mediante esperienza di settore almeno biennale, provvede, a livello esecutivo qualificato, all'istruzione delle pratiche di affidamento, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela e alla stesura del relativo commento. Trascorsi 18 mesi in tale posizione, va riconosciuto all'addetto il 3° livello retributivo;
- 3° livello retributivo all'addetto che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retro sportello, gestisce i flussi di denaro di tutte le succursali della banca;
- 3° livello retributivo a coloro che coordinano l'attività e hanno la responsabilità per la loro attività e per quella di almeno altri tre lavoratori;
- 4° livello retributivo a coloro che coordinano l'attività e hanno la responsabilità per la loro attività e per quella di almeno altri cinque lavoratori.

Sulla base della presente normativa, le Aziende effettueranno con cadenza annuale, in sede regionale, presso la Federazione, la verifica con le OO.SS. firmatarie del presente contratto degli inquadramenti assegnati al personale dipendente.

In tale ambito, le parti, in presenza di mutate condizioni organizzative, effettueranno una verifica su eventuali nuovi profili professionali.

Dichiarazione a Verbale

Le parti si impegnano a definire, entro il mese di gennaio 2008, a partire dall'Organigramma in uso, i ruoli professionali e relativi inquadramenti dei lavoratori dipendenti del CESVE.

Art. 21 SOSTITUZIONI

Entro l'ambito dell'area dei quadri direttivi, si prevede la piena fungibilità con relativo interscambio dei compiti in azienda.

Nel caso di sostituzione, su incarico dell'Azienda, - rispetto a poteri, compiti e responsabilità - di lavoratori inquadrati a norma di contratto come quadri direttivi da parte di lavoratori inquadrati nella terza area professionale, questi ultimi, hanno diritto per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico corrispondente all'inquadramento superiore previsto dal C.C.N.L. per l'attività svolta.

Art. 22 GESTIONE DEL C.C.N.L. DI CATEGORIA

Ai fini di una gestione uniforme dei rapporti di lavoro, viene convenuto di adottare i seguenti criteri:

a) - Pari opportunità

Le disposizioni di cui alla legge 125/1991 saranno attuate dalle Aziende anche con l'adozione di misure e interventi (c.d. azioni positive) aventi lo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

La Commissione paritetica di cui all'art. 18 del C.C.N.L. va riunita almeno una volta all'anno al fine di individuare le suddette misure ed interventi. Alla Commissione paritetica potranno partecipare fino a due membri per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

b) - Azioni di conciliazione tempi di vita e di lavoro

In relazione a quanto previsto dall'art. 9 della legge 8/03/2000, n. 53, le parti si impegnano a verificare la possibilità di predisporre, nell'ambito della singola banca, progetti articolati finalizzati alla promozione ed incentivazione di azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, per l'attuazione dei quali è possibile per le banche ottenere specifici contributi nell'ambito del Fondo delle politiche della famiglia ex art. 19 della legge 4/08/2006, n. 248.

c) - Tutela della dignità della persona

Le parti riconoscono che la tutela della dignità delle persone è fondamentale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro e, quindi, che è necessario prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia.

Considerata la rilevanza, a tutti i livelli, delle conseguenze del mobbing, nelle more dell'emanazione dei provvedimenti di legge in materia, le parti concordano di effettuare azioni mirate, a livello aziendale, idonee a rimuovere eventuali condizioni di disagio e a garantire la piena tutela della dignità della persona.

d) - Riunioni periodiche

Le riunioni di cui all'art. 17 del C.C.N.L. saranno tenute nel mese di ottobre di ciascun anno.

e) - Coperture assicurative

Le Aziende consegneranno a tutti i dipendenti copia delle polizze a garanzia di tutte le coperture assicurative stipulate a favore del personale medesimo.

f) - Ruolo del personale

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 37, comma secondo, del C.C.N.L., le Aziende sono impegnate a darvi puntuale applicazione. Gli ordinamenti degli uffici e le relative procedure di lavoro vanno comunicati per iscritto al personale e illustrati in apposite riunioni da tenersi durante l'orario di lavoro, anche in occasione di successive variazioni.

g) - Sistemi incentivanti

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 50 del C.C.N.L., in materia di sistemi incentivanti per obiettivi, le Banche provvederanno ad informare preventivamente il personale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto circa i criteri di attribuzione, i tempi di corresponsione e gli obiettivi da raggiungere.

I criteri di distribuzione e le modalità complessivamente adottate saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i dipendenti e con le Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

h) - Previdenza complementare

Con riguardo alle clausole di ammissione al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle BCC/CRA, le parti si impegnano affinché a livello nazionale venga in breve tempo definito l'effettivo ingresso dei lavoratori assunti con contratto non a tempo indeterminato.

Dal 1° gennaio 2008, va riconosciuto ai lavoratori in contratto di apprendistato e in contratto di inserimento un contributo aggiuntivo a carico azienda, da destinare alla previdenza complementare. La misura di tale contributo aggiuntivo è pari all'1% della retribuzione utile ai fini del T.F.R..

Il suddetto contributo va riconosciuto finché ai lavoratori suddetti non venga corrisposto il trattamento economico previsto dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento finale stabilito all'atto dell'assunzione (di norma, il 1° livello della 3^ area professionale).

Fino a quando il Fondo Pensione Nazionale per il personale delle BCC/CRA non autorizzerà il versamento del suddetto contributo aggiuntivo, le aziende provvederanno ad accantonare, di mese in mese, l'ammontare del contributo medesimo.

i) - Assistenza sanitaria integrativa – Polizza assicurativa contro il rischio di morte da malattia

Posto che l'assistenza sanitaria integrativa va garantita dalla Cassa Mutua Nazionale, alla luce della evoluzione del mercato del lavoro, le parti si impegnano ad attivarsi nei confronti della Cassa Mutua Nazionale affinché vengano individuate idonee soluzioni per i lavoratori che attualmente non sono iscrivibili alla stessa.

Le parti si impegnano ad attivarsi nei confronti della Cassa Mutua Nazionale, nell'ambito della ripartizione delle risorse a livello locale, per la stipula di una polizza vita volta ad assicurare i dipendenti iscritti alla medesima Cassa contro il rischio di morte da malattia, con un capitale assicurato non inferiore a € 25.000,00.

l) - Comunicazioni sindacali

Le comunicazioni sindacali possono essere inviate ai lavoratori anche utilizzando la casella di posta elettronica eventualmente in uso presso l'Azienda.

Art. 23 FESTIVITA'

Nel caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con il giorno di sabato o di lunedì, a seconda che l'orario di lavoro settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato, al personale va corrisposta una somma equivalente alla retribuzione ordinaria giornaliera.

Tale disposizione si applica solo ai dipendenti già in forza alla data del 10/07/2003.

Art. 24
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, decorre dalla data di stipula e, salvo diverse specifiche disposizioni 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.

Le parti si danno reciprocamente atto e convengono che con il presente contratto le stesse hanno inteso disciplinare le materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione di secondo livello e che con la sua stipulazione deve intendersi abrogata ed inapplicabile ogni diversa disciplina contrattuale collettiva.

Il presente contratto scadrà con il 31/12/2007.

COMPOSIZIONE DEGLI INDICATORI NAZIONALI E REGIONALI PER IL PDR 2007 E PER IL PDR 2008			
FONTE	INDICATORE O VOCE	DESCRIZIONE	NOTE
(NAZ.)	ROE	UTILE SU MEZZI PROPRI.	
(NAZ.)	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 precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento.	La voce 220 di CE è a zero per tutte le Associate. La voce 110 di CE è fiscalmente neutra al 95% e, pertanto, non è stata depurata dell'effetto imposte.
(NAZ.)	MEZZI PROPRI	Voci da 140 di SPP (azioni rimborsabili) a 200 di SPP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE.	Sommare le voci 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200 dello SPP. La voce 110 di CE va tolta (considerare il segno).
(NAZ.)	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".	I dati della Nota Integrativa sono esposti in migliaia. I dati del 2005 sono rilevabili nella N.I., parte E, sezione 1, tabella A.1.7 - A. Esposizione lorda iniziale - Sofferenze.
(NAZ.)	IMPIEGHI CLIENTELA	VS Voce 70 dello SPA rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables).	Premesso che il titolo junior non è presente, per considerare i finanziamenti attivi coperti, alla voce 70 di SPA va sommata la voce 3.2 "Finanziamenti" dalla N.I. Parte B Attivo Sez 3 (nella N.I. i dati sono esposti in migliaia). Inoltre vanno tolti i crediti cartolarizzati evidenziati nella Nota Integrativa - Parte B Attivo - Sezione 7 - Tabella 7.1 rigo 10 - Attività cedute non cancellate.
(NAZ.)	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").	La voce 150 di CE va depurata dei costi sostenuti per le incentivazioni agli esodi.

(NAZ.)	MARGINE INTERMEDIAZIONE DI	Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi/oneri di gestione).	Dalla voce 120 di CE va tolta la voce 110 di CE e va aggiunta la voce 190 di CE; i segni vanno considerati.
(NAZ.)	RLG	Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto 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) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione).	Dalla voce 120 CE va tolta la voce 110 CE e vanno aggiunte le voci 150 CE e 190 CE (i segni vanno considerati).
(NAZ.)	NUMERO DIPENDENTI	Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12.	Numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12.
(NAZ.)	RACCOLTA DIRETTA	Voci 20 (Debiti vs clientela) e 30 (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI Parte B, sezione 3 del passivo, tabella 3.2 .	Sommare voce 20, voce 30, voce 50 al valore nominale (N.I. Parte B Passivo, tabella 5.1 totale VN) dello SPP e togliere il valore (è espresso in migliaia) dei prestiti subordinati rilevabili nella NI Parte B Passivo, sezione 3, tabella 3.2; vanno inoltre tolte le cartolarizzazioni N.I. Parte B Passivo, sezione 2, tabella 2.1 voce 6.2 Altre
(REG.)	RICAVI DA SERVIZI	voce 40 del Conto Economico	voce 40 del Conto Economico
(REG.)	FONDI INTERMEDIATI	totale dell'Attivo dello Stato Patrimoniale	totale dell'Attivo dello Stato Patrimoniale
(REG.)	COSTI LAVORO	Voce 150-a di CE (spese per il personale al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà").	La voce 150-a CE va depurata dei costi sostenuti per le incentivazioni agli esodi; va inoltre depurata dei costi di "Amministratori" e di "Altro personale" rilevati nella N.I. parte C, sezione 9, tabella 9.1, sottovoce 3) e sottovoce 2).

ALLEGATO B

**INDENNITA' DI RISCHIO COMMISURATA A 5 ORE
AL GIORNO DI ADIBIZIONE ALLA CASSA**

INDENNITA' MENSILE

DA 1 A 10 GIORNI ANCHE NON CONSECUTIVI NEL MESE	€ 97,11
OLTRE 10 GIORNI ANCHE NON CONSECUTIVI NEL MESE	€ 145,67

**MAGGIORAZIONE INDENNITA' DI RISCHIO PER ADIBIZIONE GIORNALIERA
ALLA CASSA PER OLTRE 5 ORE**

INDENNITA' GIORNALIERA

PER MEZZ'ORA AL GIORNO	€ 0,68
PER TREQUARTI D'ORA AL GIORNO	€ 1,02
PER UN'ORA AL GIORNO	€ 1,35
PER UN'ORA E MEZZA AL GIORNO	€ 2,30