

ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 21
DICEMBRE 2012 PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE
PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO CASSE RURALI ED
ARTIGIANE

Il 21 dicembre 2012, in Roma

tra

• Federcasse – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane;

e

- Dircredito;
- Fabi – Federazione Autonoma Bancari Associati;
- Fiba/Cisl – Federazione Italiana Bancari Assicurativi;
- Fisac/Cgil – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito;
- Sincra/Ugl Credito;
- Uilca – Uil Credito e Assicurazioni;

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del 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.

**ACCORDO DI RINNOVO DEL C.C.N.L. 21 DICEMBRE 2007 PER I QUADRI DIRETTIVI
E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI
CREDITO COOPERATIVO CASSE RURALI ED ARTIGIANE**

ART. 1

L'art. 8 (*Aspetti contrattuali*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 8

Aspetti contrattuali

~~In relazione a quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993~~, le Parti concordano che gli aspetti contrattuali del settore di **Categoria** prevedono:

- **un primo livello di contrattazione con** il contratto collettivo nazionale di categoria ~~che ha di~~ durata triennale per la parte normativa e per quella economica, **che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti normativi ed economici per tutti i lavoratori del Credito Cooperativo ovunque impiegati nel territorio nazionale;**
- un secondo livello di contrattazione **per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente contratto collettivo o dalla legge :**
 - a) locale, cioè a livello regionale o interregionale, ovvero a livello provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano, per quanto riguarda il personale delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane ed il personale delle altre Aziende – diverse dagli Organismi indicati nell'elenco allegato B) – non comprese nella successiva lett. b) e che non applichino già contrattazione aziendale;
 - b) aziendale per quanto riguarda il personale di: ICCREA Holding, ICCREA Banca SpA, **ICCREA BancaImpresa SpA**, ulteriori Aziende di tempo in tempo costituite **anche** nell'ambito del Gruppo Bancario Iccrea, Casse Centrali di Trento e di Bolzano, CEDECRA, Fondo Comune delle Banche di Credito Cooperativo Trentine, ISIDE SpA, Banca Sviluppo SpA, **Sinergia SpA**.

Al secondo livello **di contrattazione** verranno trattate le materie e **gli istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del oggetto di espresso demando da parte della legge o del presente contratto nazionale, comunque diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale**, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche la tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – le materie e le voci nelle quali detta contrattazione ~~integrativa~~ **di secondo livello** si articola.

I contratti collettivi di secondo livello, stipulati con gli organismi sindacali di cui all'Accordo 15 febbraio 2006, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal

c.c.n.l. di Categoria relativamente alle materie della prestazione lavorativa, dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro.

ART. 2

L'art. 9 (*Decorrenze e scadenze*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 9

Decorrenze e scadenze

Il presente contratto decorre dalla **data di stipulazione 1° gennaio 2008**, salvo quanto previsto in singole norme, e scade, ~~sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2010~~ **il 31 dicembre 2013**.

ART. 3

L'art. 10 (*Procedura di rinnovo – Indennità di vacanza contrattuale*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 10

*Procedura di rinnovo – ~~Indennità di vacanza contrattuale~~ **Apposito elemento della retribuzione***

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma a **FederCasse** in tempo utile, per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

Durante il suindicato periodo e per il mese successivo a detta scadenza – ~~ovvero~~ **comunque** per un periodo ~~di due~~ **complessivamente pari a sette** mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. ~~La~~ **violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi dalla data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale appresso disciplinata.**

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui sopra, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Qualora l'inadempienza sia di parte sindacale, il mancato rispetto degli impegni di cui sopra determinerà – a carico delle Organizzazioni sindacali responsabili della violazione e previa disamina della situazione tra le Parti nazionali – l'applicazione delle misure previste dall'art. 4, comma 2, della legge 12 giugno 1990 n. 146, in materia di contributi sindacali.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di cui ai commi 9 e seguenti del presente articolo.

Tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da organizzazioni sindacali che rappresentano il 60% dei lavoratori iscritti, destinatari del contratto medesimo.

La rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti determinati sulla base del numero complessivo delle deleghe per l'esazione dei contributi sindacali che risultino rilasciate, presso le singole Aziende, in favore dell'Organizzazione sindacale al 31 Dicembre dell'anno precedente come previsto dall'accordo 15 febbraio 2006 o successivi.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sottoporranno ad un percorso di assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del contratto.

Le Parti stipulanti convengono che, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro ~~ovvero dalla presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva ai termini stabiliti nelle procedure anzidette~~, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento ~~provvisorio della retribuzione denominato indennità di vacanza contrattuale~~.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione ~~programmato~~ **previsto**, applicato sul 90,66% della voce stipendio.

~~Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmato.~~

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale l'~~indennità~~ **detto elemento** cessa di essere erogato. ~~Quanto già corrisposto a tale titolo verrà riassorbito nei miglioramenti economici riconosciuti nel c.c.n.l.~~

Chiarimento a verbale

Per la dinamica degli effetti economici del c.c.n.l., le Parti adotteranno, tempo per tempo, l'indice previsionale relativo all'andamento dei prezzi al consumo che sarà stato utilizzato dalla maggioranza dei settori che avranno rinnovato il relativo c.c.n.l.

ART. 4

L'art. 12 (*Osservatorio nazionale*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 12

Osservatorio nazionale

All'Osservatorio nazionale - composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 3 per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante e nello stesso numero complessivo per Federcasse – **opera nell'ambito dell'Ente Bilaterale di Categoria ed in raccordo con il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità.**

All'Osservatorio nazionale sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- **applicazione del c.c.n.l.;**
- dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;

- situazione occupazionale nel Credito Cooperativo e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- **esternalizzazioni ad Enti o Società esterni all'area contrattuale;**
- pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- condizioni igienico/ambientali nei posti di lavoro;
- lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione delle previsioni del c.c.n.l.;
- problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle Aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad es.: problemi della scuola e dei giovani);
- assetto previdenziale del settore;
- rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una migliore integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del D. Lgs. 196/03 e delle disposizioni dell'Autorità garante.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

Le Parti, in via sperimentale, durante il periodo di vigenza del presente contratto, implementeranno le attività dell'Osservatorio nazionale per favorire un più efficace monitoraggio delle dinamiche occupazionali, attuando un adeguato flusso informativo con gli Osservatori locali.

L'Osservatorio, inoltre, al fine di prevenire situazioni di criticità, si impegna a svolgere ogni approfondimento utile ad individuare anche ulteriori indicatori idonei a verificare periodicamente le condizioni di equilibrio economico-patrimoniale delle Aziende, al fine di prevenire criticità occupazionali, sia in termini quantitativi che qualitativi. Allo scopo, Federcasse, con periodicità almeno semestrale, si attiverà per acquisire i dati e gli indicatori su supporto informatico, quali ROA (risultato lordo di gestione/attivo netto), Tier 1 (patrimonio di base/attività ponderata di rischio), Valore aggiunto per dipendente (risultato lordo di gestione + costi del personale/numero del personale medio dell'anno), concentrazione crediti per categoria di rischio e crediti deteriorati lordi su crediti verso clientela/crediti verso clientela lordi, a partire da quelli riferiti al 31 dicembre 2012.

Le Parti concordano che l'Osservatorio nazionale si riunirà con cadenza almeno trimestrale, ovvero, se richiesto da una delle Parti stesse, entro 20 giorni dalla richiesta.

ART. 5

L'art. 22 (*Prevenzione dei conflitti collettivi*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 22

Prevenzione dei conflitti collettivi

Nel comune intento di prevenire situazioni che, all'interno del sistema del Credito Cooperativo, possano determinare ricadute sulle condizioni di lavoro del personale ed eventuali squilibri occupazionali, le Parti stipulanti convengono sull'opportunità di rafforzare, secondo quanto concordato nel presente articolo, le procedure di informazione, di esame congiunto, di contrattazione e di confronto, anche al fine di elaborare, dove se ne ravvisi la necessità, proposte, concretamente realizzabili, per risolvere positivamente tali ricadute e tali squilibri.

A tal fine viene individuato, nell'adozione della procedura preventiva di cui ai commi successivi, lo strumento al quale ricorrere prima dell'applicazione delle norme di cui all'art. 24, legge 23 luglio 1991, n.223.

In particolare le Parti stipulanti, anche al fine di prevenire i conflitti collettivi, stabiliscono le seguenti procedure, indipendentemente dalla consistenza numerica del personale occupato.

PARTE PRIMA

Nei processi di riorganizzazione e/o decentramento (nel senso di rilevanti ristrutturazioni) che comportino sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti collettivi in altre unità produttive, le Aziende, ~~anche per il tramite delle Federazioni locali~~, informano **a mezzo di apposita comunicazione scritta** gli **Organismi sindacali aziendali e**, anche per il tramite delle Federazioni locali, gli organismi sindacali **locali**, ~~stipulanti a livello aziendale o locale~~, **stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse**, e, su loro richiesta, procedono all'esame congiunto in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro derivanti da tali processi.

Le suddette procedure di informazione e di esame congiunto sono attivate successivamente alla fase decisionale, ma preventivamente rispetto all'attuazione operativa delle ricadute sulle condizioni di lavoro. Detta procedura deve esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento delle informazioni ed è finalizzata alla ricerca di idonee soluzioni.

Nell'ambito di tale procedura possono essere attivati con accordo tra le parti gli strumenti, coerenti con i suddetti processi, previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni, con riferimento alle prestazioni ordinarie.

Nei casi di trasferimenti collettivi derivanti dai processi di cui alla presente parte prima, le parti possono, altresì, prevedere temporanee misure di sostegno al fine di attenuare le conseguenze di eventuali disagi connessi alla mobilità territoriale dei lavoratori, anche avvalendosi degli strumenti previsti dal Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e per la mobilità; tali strumenti potranno agire di concerto con ulteriori strumenti di legge e di contratto.

PARTE SECONDA

Nei trasferimenti di azienda, nonché nei processi di fusione, concentrazione e scorporo, al fine di ricercare idonee soluzioni, le Aziende interessate, anche per il tramite della Federazione locale, procedono ad informare preventivamente gli Organismi sindacali aziendali e gli Organismi sindacali locali **stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse**, illustrando i propri obiettivi operativi e strategici, mediante apposito documento di sintesi.

Detta informazione deve essere trasmessa almeno 30 giorni prima della definitiva approvazione dei

suddetti processi.

L'informativa deve riferirsi: a) ai motivi del programmato trasferimento d'azienda, o dei processi di fusione, concentrazione e scorporo; b) alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c) alle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Entro 7 giorni dalla ricezione delle informazioni le Organizzazioni sindacali locali e gli Organismi sindacali aziendali **di cui sopra** possono chiedere, anche per il tramite della Federazione locale, di attivare la procedura di confronto, con la partecipazione delle Aziende interessate. Detta procedura deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata).

Nell'ambito di tale procedura possono essere attivati dalle parti gli strumenti, coerenti con i suddetti processi, previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Le parti possono, altresì, prevedere temporanee misure di sostegno al fine di attenuare le conseguenze di eventuali disagi connessi alla mobilità territoriale dei lavoratori, anche avvalendosi degli strumenti previsti dal Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e per la mobilità; tali strumenti potranno agire di concerto con ulteriori strumenti di legge e di contratto.

Nei casi di cessione di ramo d'Azienda, le parti definiranno momenti di verifica finalizzata a riscontrare, a seguito di crisi dell'Azienda cessionaria, eventuali possibilità di rientro presso l'Azienda cedente dei lavoratori ceduti.

Nel caso di mancato accordo in sede locale, ovvero in sede aziendale per Azienda facente parte di gruppo bancario, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti possono chiedere, con comunicazione non oltre 5 giorni **lavorativi**, rispettivamente a Federcasse, ovvero alla capogruppo, di attivare una fase di confronto, che deve esaurirsi entro 15 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata). La capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

Nell'ipotesi in cui il trasferimento ed i processi di fusione, concentrazione e scorporo, **nonché i conseguenti processi di riorganizzazione**, comportino **anche** l'avvio di procedure per la riduzione del personale in esubero, in sostituzione di quanto previsto nella presente parte si applica la procedura di cui alla successiva parte terza.

Qualora i processi di cui alla presente parte seconda coinvolgano Aziende e/o BCC ubicate in più territori federativi, la procedura ivi prevista sarà attivata e si svolgerà presso la Federazione locale di riferimento dell'incorporante.

Dichiarazioni a verbale

Nel caso di cessione di attività e passività, riferita a Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana in liquidazione coatta amministrativa, l'informazione di cui al primo comma, parte seconda, va resa entro quindici giorni dall'avvenuta cessione.

Le Parti si danno atto che la procedura prevista nella parte seconda del presente articolo, anche perché più favorevole, esaurisce gli obblighi previsti dall'art. 47 legge 29.12.1990 n.428, fatto salvo l'art. 2112 cod. civ., così come modificati dal D. Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, entrato in vigore il 1° luglio 2001.

PARTE TERZA

Nei processi (di ristrutturazione, innovazioni tecnologiche, ecc.) che possono comunque comportare esuberi di personale ed in tutte le ulteriori ipotesi nelle quali si può concretizzare la fattispecie prevista dall'art. 24, legge 23 luglio 1991, n. 223, le Aziende si impegnano a dare una preventiva informazione **mediante apposito documento di sintesi, contenente anche indicazione delle componenti della voce "costo del lavoro" con particolare riferimento al personale dipendente**, agli Organismi sindacali aziendali e agli ~~stipulanti~~ Organismi sindacali a livello locali **stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse**, illustrando i propri obiettivi operativi e strategici, ~~mediante apposito documento di sintesi~~.

Detta informazione deve essere trasmessa prima della definitiva approvazione dei suddetti processi.

Entro 7 giorni dalla ricezione delle informazioni gli Organismi sindacali aziendali o, in mancanza, gli stipulanti Organismi sindacali a livello locale **di cui sopra** possono chiedere, anche per il tramite della Federazione locale, di attivare la procedura di confronto, con la partecipazione dell'Azienda interessata. Detta procedura deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata).

Nell'ambito di tale confronto sono considerate dalle parti e, ove possibili e concretamente realizzabili, possono essere concordate ipotesi idonee a superare situazioni di criticità occupazionale.

In particolare le Parti, in considerazione dell'origine e/o dell'intensità della criticità occupazionale, potranno:

- a) **nei casi in cui le criticità occupazionali, ~~A mero titolo esemplificativo, possono essere prese in considerazione dalle Parti~~ derivino da vicende societarie quali, indicativamente, fusioni, incorporazioni, scorpori, concentrazioni, adottare - congiuntamente o disgiuntamente tra loro, con valutazione in ordine alla loro priorità - gli strumenti di seguito elencati a titolo esemplificativo: ipotesi aventi ad oggetto, anche: il blocco delle assunzioni, il blocco del lavoro straordinario, l'attivazione degli strumenti previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni, ovvero delle misure a sostegno previste dal "Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità", l'attivazione di incentivi all'esodo.**
- b) **Nei casi in cui gli strumenti di cui alla lettera precedente si rivelino insufficienti ovvero nei casi in cui le criticità occupazionali derivino da disequilibrio economico/patrimoniale/strutturale, ricorrere - anche in via permanente, congiuntamente o disgiuntamente tra loro, con valutazione in ordine alla loro priorità - alle misure di seguito elencate a titolo esemplificativo: la temporanea sospensione, totale o parziale, dell'erogazione dell'"assegno ex premio di rendimento", la definizione di accordi o contratti di solidarietà, la riduzione e/o modulazione di orario e di salario per un periodo di tempo determinato, la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il distacco di personale, la possibile assegnazione a mansioni diverse e/o revisione degli inquadramenti anche in deroga all'art. 2103 cod. civ. nel rispetto delle procedure di legge, ~~accordi di solidarietà, l'attivazione di interventi di riqualificazione del personale, la riduzione e/o modulazione di orario e di salario per un periodo di tempo determinato, temporanea sospensione, totale o parziale, dell'erogazione dell'"assegno ex premio di rendimento", il distacco di personale,~~ la rimodulazione del premio di risultato, di eventuali premi incentivanti e della retribuzione lorda annua al netto delle voci di cui all'Allegato A al presente contratto.**

~~Può essere concordata anche l'attivazione degli strumenti previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni.~~

Nel caso di mancato accordo in sede locale, ovvero in sede aziendale per Azienda facente parte di gruppo bancario, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti possono chiedere, con comunicazione non oltre 5 giorni **lavorativi**, rispettivamente a Federcasse, ovvero alla capogruppo, di attivare una fase di confronto, che deve esaurirsi entro 20 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata). La capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

Nell'ambito di tale confronto, ove non fossero stati precedentemente risolti i problemi di eccedenze di personale, le Parti stipulanti ricercano la possibilità di favorire la mobilità dei lavoratori eccedenti mediante la ricollocazione presso altre Aziende, preferibilmente in ambito regionale, anche con la possibile preventiva utilizzazione a tal fine dell'istituto del distacco **ovvero mediante il ricorso alle previsioni di cui all'art. 23.**

* * * * *

Le procedure previste nel presente articolo sono vincolanti per le Parti ed il loro mancato rispetto costituisce inadempimento per la parte che non vi abbia dato corso. Dette procedure - fermo quanto ora detto e una volta completate - esauriscono i loro effetti tra le Parti stipulanti il presente accordo.

Le parti, fino all'esaurimento delle procedure previste nel presente articolo, non assumono iniziative unilaterali.

Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni di Aziende del Sistema che siano presenti con proprie unità organizzative in più di due regioni, che prefigurino ricadute significative sul personale, le procedure di confronto si svolgono direttamente a livello nazionale. La procedura si svolge tra una Delegazione sindacale, ad hoc definita nel numero ed integrata dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti con funzione di coordinamento, e l'Azienda che ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

Tale procedura, dal momento dell'informativa, dovrà esaurirsi in 40 giorni salvo diverse intese che dovessero realizzarsi tra le parti interessate.

Nel caso di Azienda sottoposta a procedura di Amministrazione straordinaria, i termini previsti dalle procedure disciplinate dal presente articolo dovranno comunque esaurirsi entro il termine di chiusura della procedura concorsuale.

Dichiarazioni delle Parti

~~La normativa del presente articolo non si applica alla Federazione Italiana.~~

Anche al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale ed in coerenza con il presupposto condiviso dell'unicità del Movimento come valore, le Parti auspicano che i trasferimenti d'azienda o di ramo d'azienda, ferme restando le previsioni di legge e di contratto, si realizzino nell'ambito del Movimento del Credito Cooperativo.

L'art. 23 (*Collocamento lavoratori in mobilità*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 23

Collocamento lavoratori in mobilità, circolarità delle risorse e sviluppo dell'occupazione.

~~In attuazione di quanto previsto dai commi primo e quinto dell'art. 25, legge n. 223 del 1991, la percentuale del 12%, prevista dal primo comma dell'art. 25, viene elevata al 25%, in presenza e con esclusivo riferimento ai soli lavoratori collocati in mobilità da una Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223 del 1991.~~

~~La maggiore quota di riserva indicata nel comma che precede non opera per le assunzioni per legge o per quelle riguardanti lavoratori che non siano in possesso delle professionalità richieste per l'inquadramento nelle categorie per le quali si procede all'effettuazione di nuove assunzioni.~~

La singola **Banca Azienda** del Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana che ha effettuato il licenziamento collettivo o quella ad essa subentrata, qualora proceda a nuove assunzioni, deve dare la precedenza ai lavoratori da essa collocati in mobilità e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223 del 1991.

I nominativi dei lavoratori collocati in mobilità da una **Banca Azienda** del Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223 del 1991, **ovvero del personale interessato dai processi di cui all'art. 22, parte terza, unitamente alle informazioni utili ad individuarne la professionalità**, vanno comunicati dalla Federazione locale, **ovvero da Federcasse per le Aziende di cui al comma primo, lett. b) dell'art. 8 del presente contratto**, all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 12, **secondo un modello standard predisposto dalle Parti stipulanti il presente contratto.**

Le Aziende che, in relazione ai propri fabbisogni qualitativi e quantitativi, intendano procedere all'assunzione di personale, verificano se nelle liste di cui al precedente comma, vi siano professionalità corrispondenti ai predetti fabbisogni, prioritariamente nell'ambito territoriale di riferimento e, successivamente, nell'intero ambito nazionale.

Apposite intese raggiunte in sede locale, ovvero aziendale per le Aziende di cui al comma primo, lett. b) dell'art. 8 del presente contratto, possono stabilire specifiche regolamentazioni contrattuali, per una durata massima di 48 mesi, mediante il ricorso agli strumenti previsti dall'art. 22, parte terza, comma 5, lett. a) e b), per incentivare e promuovere l'assunzione del personale proveniente dalle liste sopra citate da parte delle Aziende interessate. Tali intese potranno prevedere anche il ricorso alle prestazioni del Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità, secondo le previsioni del Regolamento.

Le Parti stipulanti attiveranno, **in ogni caso**, ogni iniziativa utile a reperire, in sede regionale o comunitaria, le risorse finanziarie necessarie, per consentire alle Federazioni locali di promuovere e curare iniziative formative mirate ai lavoratori collocati in mobilità da una **Azienda Banca** del Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223 del 1991.

Al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale, le ~~Aziende Banche~~ del Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, qualora procedano a nuove assunzioni a tempo determinato devono riservare il 50% di tali nuove assunzioni ai lavoratori collocati in mobilità da una Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223 del 1991. ~~Tale percentuale del 50% assorbe quella di cui al comma 1, solamente per quanto attiene le assunzioni a termine.~~

Le informazioni previste nei commi che precedono verranno trasmesse all'Ente bilaterale che si attiverà annualmente per monitorare le attività poste in essere in base alle previsioni del presente articolo.

Dichiarazione delle Parti

~~La normativa del presente articolo non si applica alla Federazione Italiana ed alle Federazioni locali.~~

Le Parti considerano le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo quale disciplina sperimentale per la vigenza del presente contratto.

ART. 7

L'art. 28 (*Decorrenza e procedure di rinnovo*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 28

Decorrenza e procedure di rinnovo

Sulla base di quanto previsto ~~dal Protocollo del 23 luglio 1993~~ e dall'art. 8 del presente contratto, le Parti stipulanti convengono che:

- gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello devono essere presentate in tempo utile a consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi;
- per due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza degli accordi di secondo livello e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

~~Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti si impegnano a predisporre, nella necessaria considerazione della specificità del settore, le condizioni affinché le rappresentanze sindacali unitarie siano realizzate.~~

ART. 8

L'art. 29 (*Materie demandate*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 29

Materie demandate

Le materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello sono le seguenti:

- 1* premio di risultato;
- 2* ticket pasto;
- 3* inquadramento del personale dei centri informatici, sulla base dei sistemi previsti dal presente contratto;
- 4* profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
- 5* specifici profili professionali, non già previsti dalla contrattazione integrativa, per Aziende con oltre 300 dipendenti. Per la determinazione degli organici si deve fare riferimento al dato così come risultante al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente quello dell'effettivo avvio della contrattazione integrativa;
- 6* ruoli chiave, qualora non già definiti ai sensi dell'art. 104;
- 7* eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- 8* corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- 9* criteri per promozione di programmi di rotazione;
- 10* sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi;
- 11* tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- 12* ulteriori modalità di utilizzo del lavoro a tempo parziale;
- 13* disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;
- 14* accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro.

La contrattazione integrativa di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano affinché le richieste siano conformi a detti demandi.

Resta inteso che le parti stipulanti a livello locale o aziendale, invieranno, in tempo utile, alle Parti stipulanti il presente contratto le piattaforme rivendicative locali o aziendali al fine di ogni opportuna disamina dei loro contenuti rispetto alle disposizioni del presente contratto, senza pregiudizio per l'avvio delle trattative.

A tal fine, dopo gli incontri preliminari e prima dell'inizio della trattativa integrativa, nascendo controversia sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per tale trattativa, in relazione alla norma di rinvio di cui sopra, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali (ovvero dell'Azienda e della rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale), interessate, il problema è esaminato in sede nazionale, dalle Parti stipulanti il presente contratto, al fine di ricercare idonee e coerenti soluzioni; durante lo svolgimento di tale procedura, che deve esaurirsi nel termine di 15 giorni dalla comunicazione della

richiesta di cui sopra (con possibilità di proroga del termine, concordata), restano sospese trattative ed iniziative unilaterali a livello locale (ovvero aziendale, nei casi anzidetti).

Per la presente tornata contrattuale, le trattative per la stipula dei contratti integrativi di secondo livello saranno avviate non prima del **1° gennaio 2008** ed i relativi contratti avranno scadenza al 31 dicembre ~~2011~~ **2014** e, **in materia di premio di risultato, disporranno, relativamente alle erogazioni, unicamente per gli anni 2013 e 2014 con riferimento, rispettivamente, ai bilanci 2012 e 2013.**

Le Parti stipulanti confermano, in materia di Premio di risultato, la disciplina di cui all'Accordo nazionale del 23.11.2006, come modificato dall'Accordo 21.12.2007, Allegato F al presente contratto, **fermo restando quanto disposto dai commi seguenti.**

Le Parti concordano che il Premio di Risultato da erogare nell'anno 2012, con riferimento ai bilanci dell'anno 2011, verrà erogato in applicazione della disciplina locale o aziendale in essere; le parti locali o aziendali, tuttavia, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota pari al 30% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A), fino a concorrenza di quanto eventualmente già previsto allo stesso titolo nella contrattazione integrativa di secondo livello.

Relativamente ai Premi di risultato da erogare negli anni 2013 e 2014, le parti locali o aziendali, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A) pari a:

- ⌚ 40% per l'anno 2013 (bilancio 2012);
- ⌚ 50% per l'anno 2014 (bilancio 2013).

Per i Premi di risultato di cui al ~~due~~ comma che precede, resta inteso che, ai fini dell'applicazione dell'art. 1 dell'Allegato "F" al presente contratto, le parti, per la classificazione delle BCC in fasce, procederanno ad una costruzione delle stesse senza tener conto del valore massimo e del valore minimo risultanti dalla combinazione degli indici utilizzati per detta costruzione riferito ad ognuno dei quattro indici. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun indice, e il valore minimo inferiore (valore minimo assoluto) è rappresentato dal penultimo valore registrato, escludendo il valore ultimo all'interno del medesimo indice. Il valore medio assoluto si determina sommando tutti i valori all'interno di ciascun indice, tenuto conto delle esclusioni sopra descritte, diviso il numero complessivo degli addendi.

ART. 9

Commissione di studio sull'inquadramento del personale

Le Parti firmatarie attiveranno, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione paritetica di studio per un riesame del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali contenuti nel contratto, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese di settore.

La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il mese di marzo 2013 ~~dicembre 2012~~.

ART. 10

L'art. 30 (*Apprendistato professionalizzante*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 30

Apprendistato professionalizzante

1. Inquadramento

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione **professionale ai fini contrattuali** corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3^a area professionale.

~~Ai sensi dell'art. 53, primo comma, del D. Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, dell'art. 2, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 167/2011, durante il rapporto di apprendistato il lavoratore è inquadrato, i primi diciotto mesi, al livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello **al cui conseguimento è finalizzato il contratto** derivante dall'applicazione delle norme richiamate nel comma precedente. Trascorso detto termine, viene attribuito all'interessato il trattamento economico tabellare - da riconoscere con assegno temporaneo - corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso. ~~A far tempo dalla data di stipulazione del presente contratto, tale previsione si applica anche ai lavoratori assunti precedentemente ai sensi dell'art. 30 del c.c.n.l. 27 settembre 2005.~~~~

In deroga a quanto previsto ai commi che precedono, i lavoratori di cui all'art. 3, comma 3, primo alinea del presente contratto sono inquadrati, per i primi diciotto mesi di apprendistato, nel primo livello retributivo della 2^a area professionale e, per gli ulteriori diciotto mesi, al secondo livello retributivo della 2^a area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il rapporto di lavoro venga confermato a tempo indeterminato.

2. Durata

Il contratto di apprendistato ha una **durata minima di 6 mesi** e di massima di ~~tre~~ **quattro** anni.

In attuazione dell'art. 2, comma 1, lett. h), d.lgs. n. 167 del 2011, in caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista, e comunque superiore a 30 giorni, l'Azienda può disporre il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata, previa comunicazione all'interessato.

3. Costituzione

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 25 ore settimanali.

4. Periodo di prova

~~L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 2 mesi.~~

4. Anzianità

Al termine ~~del~~^{del} **periodo di apprendistato**, ove **nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m), d.lgs. n. 167 del 2011**, il rapporto ~~di lavoro~~ prosegue ~~con contratto~~ **come ordinario rapporto di lavoro subordinato** a tempo indeterminato, ~~il~~ **ed il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà ad un biennio**, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

5. Malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'Azienda conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a 6 mesi.

RACCOMANDAZIONE

Federcasse invita le **Aziende** a valutare con la massima disponibilità la possibilità di applicare agli apprendisti, affetti da patologie di particolare gravità, la previsione di cui all'art. 55.

6. Formazione

Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 4, comma 3, d.lgs. n. 167 del 2011 ~~49, comma 5, del d.lgs. n. 276~~ **in tema di formazione di base e trasversale** e ~~fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali~~, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'Azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale **ai fini contrattuali** prevista **per ciascuno degli standard professionali, individuati nell'allegato H**, ~~nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'Azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.~~

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell' Azienda interessata, presso altro Organismo interno alla Categoria del Credito Cooperativo, o presso altra struttura di riferimento, **anche ricorrendo ai finanziamenti di Fon.Coop. ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e), d.lgs. n. 167 del 2011**. La presente intesa ha valore di **accordo nazionale per l'accesso ai suddetti finanziamenti**. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità a distanza (*e-learning*) o in affiancamento sul lavoro (*on the job*);

b) **il percorso formativo complessivo sarà declinato nel "piano formativo individuale". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" dovrà essere garantita – ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 167 del 2011 – la presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate secondo quanto previsto nell'allegato H ove sono anche indicati i requisiti condivisi per riconoscere la "capacità formativa interna" di un'azienda;**

c) per la formazione degli apprendisti le Aziende, ~~in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali~~ – articoleranno le attività formative in contenuti **di base e a carattere trasversale, omogenei per tutti gli apprendisti**, e contenuti **di tipo a carattere professionalizzante, specifici in relazione alla qualifica professionale da acquisire**.

In assenza di regolamentazioni regionali relative all'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4, comma 3, d.lgs. n. 167 del 2011, predisposte sentite le Parti sociali, le attività formative di base e trasversale, di durata pari a **120 ore per la durata del triennio**, ~~di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale)~~, dovranno perseguire **gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999**, articolati in quattro aree di contenuto:

1) competenze relazionali:

- saper valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;

- saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);

- saper analizzare e risolvere situazioni problematiche;

- saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

2) competenze in materia di organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'Azienda;

- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'Azienda;

- conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'Azienda (produttività, efficacia e efficienza);

- conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda (forniture, reti, mercato, ecc.);

3) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;

- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;

- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

4) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

- conoscere i principali fattori di rischio;

- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui ai nn. 3) e 4) alle lett. e) e d) che precedono sarà – di massima – effettuata nel primo anno.

Le attività formative professionalizzanti, di durata pari a 80 ore medie per anno, i contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;

- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'Azienda;

Per ciascun profilo e standard professionale l'allegato H elenca le relative competenze tecnico-professionali – generali e specifiche – che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto con le Aziende creditizie, finanziarie e strumentali;

d) ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;

e) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le **modalità definite dalla normativa discipline nazionali e regionali** in materia.

f) al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti e tenuto conto delle previsioni del c.c.n.l. in tema di fungibilità, l'Azienda può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

7. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c., spetta al lavoratore un preavviso di un mese, da riconoscersi tramite la corrispondente indennità sostitutiva.

8. Documentazione

Al termine del contratto di apprendistato, l'Azienda rilascia ai lavoratori/lavoratrici la documentazione prevista dalla normativa di legge in materia.

9. Criteri di computo degli apprendisti

Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dall'Accordo **15 febbraio 2006** sulle libertà sindacali e **successive eventuali modificazioni**.

10. Rinvii

Per quanto non specificamente previsto ~~dalla legge, dalle previsioni regionali, nonché dai commi che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo XI e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.~~

11. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, d.lgs. n. 167 del 2011, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche per la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità.

12. Agli apprendisti è data facoltà di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro, con le modalità previste dall'art. 63, comma 16.

13. In fase di prima applicazione del nuovo apprendistato, nell'ambito di un apposito incontro, l'Azienda fornisce agli organismi sindacali aziendali indicazioni circa le previsioni di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, la dislocazione territoriale degli interessati, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché circa la sussistenza degli elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'Azienda stessa.

Chiarimento a verbale

~~In presenza di normativa regionale o provinciale, le Parti a livello locale con l'assistenza delle Parti nazionali si incontreranno per dare attuazione a tali disposizioni in raccordo con la presente disciplina.~~

In presenza di normativa regionale o provinciale che modifichi la presente regolamentazione in materia di formazione o di standard professionali, le Parti si incontreranno a livello locale per raccordare tali disposizioni, peraltro applicabili con le decorrenze ed i contenuti delle norme speciali, con la presente disciplina.

NORMA TRANSITORIA

Ai rapporti di apprendistato professionalizzante in essere alla data del 24 aprile 2012 continua a trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 30 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 e all'Allegato H.

Le Parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica allo scopo di adeguare la disciplina dell'apprendistato alle disposizioni di cui alla legge 18 luglio 2012, n. 92 e successive modificazioni.

Detta Commissione concluderà i lavori entro il 31 marzo 2013.

ART. 11

L'art. 31 ter (*Politiche attive per l'occupazione*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 31 ter

Politiche attive per l'occupazione e livello retributivo di inserimento professionale

Per il periodo di vigenza del presente contratto, le Aziende non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, ~~apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione~~, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito e ~~lavoro a chiamata~~.

Viceversa, considerato il complessivo equilibrio delle soluzioni normative convenute tra le Parti in materia di occupazione, le Aziende potranno utilizzare gli altri strumenti di flessibilità nell'accesso al lavoro disciplinati da norme di legge e di contratto.

Allo scopo di favorire nuova e stabile occupazione secondo criteri di sostenibilità, ai lavoratori assunti, a far tempo dal 1° gennaio 2013, nella 3^a Area 1° Livello retributivo, con contratto a tempo indeterminato, è attribuito uno stipendio nella misura mensile di €. 1.679,89, per un periodo di quattro anni dalla data di assunzione.

Quanto previsto dal presente articolo si applica, in sostituzione di quanto disposto dall'art. 30, comma 1, anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

I lavoratori di cui sopra beneficiano di una contribuzione aggiuntiva a carico dei datori di lavoro dell' 2 % al Fondo Pensione Nazionale, per la durata di quattro anni dalla data di assunzione, in considerazione della minore retribuzione e conseguente minore contribuzione.

ART. 12

Viene introdotto l'art. 23-bis:

Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità

Le Parti stipulanti il presente contratto istituiscono un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito Cooperativo, con l'intento di garantire la stabilità dei livelli occupazionali, la creazione di nuova e stabile occupazione ed una mobilità sostenibile.

La gestione del Fondo verrà assicurata per il tramite dell'Ente bilaterale di Categoria.

Le Parti provvederanno a stipulare il Regolamento del Fondo entro il 28 febbraio 2013.

Le Parti, inoltre, convengono che, in seguito alla stipula del Regolamento del Fondo, con decorrenza dal 1° marzo 2013, il Fondo sarà alimentato attraverso il versamento mensile di un contributo ordinario dello 0,50%, di cui lo 0,375% a carico del datore di lavoro e lo 0,125% a carico del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato dalle Aziende del Movimento destinatarie del presente contratto.

Le Parti convengono che la suddetta contribuzione al Fondo deve essere armonizzata con la contribuzione prevista per la parte ordinaria del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo di cui al D.M. n. 157/2000 e successive modificazioni, in modo da evitare duplicazioni.

Il Fondo provvederà ad erogare alle Aziende di cui sopra, per un periodo di 3 anni – e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo – un importo annuo, da definirsi nel Regolamento operativo del Fondo, per ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- **giovani disoccupati fino a 32 anni di età;**
- **disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori in mobilità;**
- **lavoratori presenti nelle liste di cui all'art. 23 del presente contratto;**
- **donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in aree geografiche svantaggiate, come individuate annualmente dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.**

Le Parti convengono che, in attesa dell'emanazione del Regolamento operativo, l'importo di cui sopra sarà pari a 2.500 euro.

L'importo di cui sopra verrà erogato anche nei casi di stabilizzazione di lavoratori con contratti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato (ad esempio, contratti a termine, contratti di inserimento, contratti a progetto, contratti di somministrazione).

L'importo di cui al comma 5 verrà erogato dal Fondo direttamente all'Azienda interessata, al superamento del periodo di prova da parte del lavoratore assunto a tempo indeterminato o mantenuto in servizio qualora si tratti di contratto di apprendistato.

Il Fondo interverrà anche in favore dei lavoratori interessati da una riduzione di orario in conseguenza dell'utilizzo da parte dell'Azienda dei "contratti di solidarietà espansivi", o dei contratti di solidarietà difensivi, per il sostegno della mobilità, per gli interventi di cui all'art. 23 del presente contratto, o altri interventi che saranno definiti e regolati dalle parti all'atto della costituzione del Fondo. In tal caso l'importo di cui al comma 5 è riconosciuto direttamente al lavoratore.

Le Parti firmatarie definiranno, anche in funzione delle disponibilità del Fondo, il maggior importo annuo di cui al comma 5 nei casi di assunzione nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile.

Le prestazioni del Fondo non potranno essere erogate alle Aziende che non risultino in regola con i versamenti contributivi al Fondo stesso.

ART. 13

L'art. 42 (*Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 42

Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

Qualora nei confronti del lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale per fatti od atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio od incarichi affidatigli, l'Azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di fiducia, assume a proprio carico **le eventuali sanzioni amministrative pecuniarie** e le spese giudiziarie, comprese quelle di assistenza legale **sostenute**.

Al dipendente, al quale è accordata la tutela di cui sopra, che sia privato della libertà personale, va conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, salvi i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

Qualora il danneggiato ovvero la parte lesa si costituisca parte civile nei confronti del dipendente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Azienda.

Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Azienda.

Le tutele del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto qualora si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le tutele del presente articolo non si attuano (quindi non vanno concesse ovvero se già concesse decadono dall'origine) in presenza di iniziative penali di cui sopra conseguenti a fatti od atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'Azienda ed in tutti i casi in cui si ravvisi nel comportamento del dipendente una situazione di conflitto con l'Azienda stessa.

Dichiarazione a verbale

Le Parti stipulanti del presente contratto convengono nel ritenere che le conseguenze di fatti aleatori, imprevisi ed imprevedibili, connessi alla stessa complessa disciplina del credito, non debbono assolutamente attribuirsi all'operatore di fatto della gestione del rischio, rientrando esse piuttosto, in misura largamente prevalente, nel rischio di impresa.

Nota a verbale

Le Parti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.

ART. 14

L'art. 50 (*Sistema incentivante*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 50

Sistema incentivante

L'Azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti, comunque definiti, la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio di risultato di cui all'art. 48, che tengano conto dei principi di pari opportunità per i lavoratori.

L'Azienda stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).

Nella determinazione dei premi l'Azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.

Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione, prima della loro applicazione, agli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza agli organismi sindacali locali. L'Azienda si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto, in sede locale, nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro 20 giorni dall'informativa - l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

L'Azienda deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.

Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati ai lavoratori interessati.

Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'Azienda saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro, in sede locale, con gli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza con le Organizzazioni sindacali locali, nel corso del quale l'Azienda stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.

E' in ogni caso esclusa l'adozione di sistemi incentivanti da parte di Aziende che:

- **con riferimento al bilancio dell'anno immediatamente precedente non siano in possesso dei requisiti per l'erogazione del Premio di risultato;**
- **nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante siano state oggetto di intervento da parte dei "Fondi di Garanzia" del Movimento ovvero, al momento dell'adozione del sistema, siano in attesa di detto intervento;**
- **nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante siano state destinatarie di una delle misure emergenziali di cui all'art. 22, parte terza, del presente contratto ovvero le abbiano avviate al momento dell'adozione del sistema.**

Dichiarazione delle Parti

I Sistemi incentivanti devono concorrere alla promozione dei valori e degli obiettivi declinati e richiamati nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo, come strumento di cooperazione e collaborazione tra risorse umane.

Le Parti ritengono opportuno che nell'ambito dei sistemi incentivanti, le Aziende prevedano anche obiettivi di qualità e che gli stessi sistemi siano ~~e coerenti~~ **conformi** ~~con~~ ai principi contenuti nella Direttiva n. 2004/39/CE sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle Istruzioni di Vigilanza in tema di Compliance e **politiche e prassi di remunerazione di tempo in tempo vigenti.**

ART. 15

L'art. 52 (*Ferie*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 52

Ferie

Nel corso di ogni anno solare il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

Aree professionali.

La durata delle ferie è stabilita come segue:

- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione 25 giorni;
- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 20 giorni;
da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.

Per i lavoratori inquadrati nella *1^ area professionale ad orario ridotto* la durata delle ferie è la seguente:

- con oltre 15 anni di anzianità 25 giorni;
- dall'anno successivo a quello di assunzione e fino a 15 anni di anzianità 20 giorni;
- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 20 giorni
da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.

Quadri direttivi.

Dal 1° gennaio 2013 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 1/12 della suddetta misura (26 giorni) per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

Disposizione transitoria

~~I quadri direttivi assunti o inquadrati come tali entro il 31.12.2001 conservano ad personam un periodo annuale di ferie pari a 27 giorni.~~

* * *

Ai lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

Il criterio di computo dei periodi di ferie indicati nei commi precedenti è fissato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì ovvero dal martedì al sabato, a seconda che l'Azienda abbia adottato l'una o l'altra forma di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Il criterio di computo è identico, resta cioè fissato sulla base dei giorni che vanno dal lunedì al venerdì, anche per quanto riguarda i periodi di ferie del personale il cui orario di lavoro settimanale sia distribuito su sei giorni anziché su cinque (escludendosi, peraltro, il rientro in servizio col sabato al termine di periodi di ferie comprensivo dei precedenti cinque giorni della settimana).

Chiarimento a verbale

Ai fini del computo dei periodi di ferie i giorni semifestivi vanno considerati lavorativi per metà.

* * *

I turni delle ferie devono essere fissati tempestivamente dall'Azienda, comunicati al personale e rispettati: solo in casi eccezionali possono essere variati per intesa tra Azienda e lavoratore, salva la disposizione di cui al successivo comma 7 in tema di rimborso per spostamenti di turno.

Nel fissare i turni delle ferie l'Azienda deve, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, tener conto delle richieste dei lavoratori in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio, dando la precedenza ai lavoratori disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

I turni di ferie vanno stabiliti in modo da consentire, al personale che lavora ad orario intero, l'assenza dal lavoro per almeno tre settimane continuative tra il 1° marzo ed il 30 novembre, salva la possibilità di accordo diverso tra le Parti.

L'Azienda può richiamare in servizio il lavoratore durante il periodo di ferie, quando urgenti necessità di servizio ciò richiedano.

Il lavoratore richiamato ha diritto di completare le ferie in altra epoca ed al rimborso delle spese che dimostri siano derivate dalla interruzione.

Detto rimborso comprende anche le spese di trasporto, di vitto e di alloggio sostenute per il viaggio di rientro e per quello eventuale di ritorno nella località in cui il lavoratore si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

Il rimborso deve aver luogo pure nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie devono essere usufruite nel corso dell'anno solare cui si riferiscono.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia usufruito in tutto o in parte delle ferie relative all'anno solare in corso, maturate (per i casi non ordinati dai primi tre comma che precedono in tema di turni) in ragione di un dodicesimo del periodo di ferie annuale per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° gennaio, compete una indennità corrispondente alla retribuzione dei giorni di ferie perduti.

Nello stesso caso, qualora il lavoratore abbia invece usufruito delle ferie relative all'anno solare in corso in misura maggiore rispetto a quelle maturate, come sopra precisato, la retribuzione dei giorni di ferie corrispondenti a tale misura maggiore va contabilizzata in detrazione delle spettanze di fine lavoro.

In ambedue le ipotesi il computo va fatto sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza.

Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Se l'assenza è causata da malattia od infortunio, la riduzione ordinata dal comma precedente non si applica per i primi sei mesi, ovvero per 180 giorni in caso di assenza causata da malattia od infortunio non continuativi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

I giorni di accertata infermità intervenuta nel corso delle ferie, infermità che il dipendente deve immediatamente denunciare all'Azienda, non sono computati nella durata delle ferie.

ART. 16

L'art. 55 (*Malattie e infortuni*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 55

Malattie e infortuni

In caso di assenza per malattia o infortunio, accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- b) mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- c) mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;
- d) un mese per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 18 mesi, se l'anzianità sia superiore a 12 anni e non superi i 25 anni;
- e) mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi suindicati sono aumentati del ~~50~~ **80** per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, ~~nel caso di~~ malattie cardiovascolari e ~~nel caso di~~ sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative, **patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC)**, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di ~~30~~ **40** mesi complessivi.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai commi precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio - sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al comma 7 - verificatesi nei sei **18** mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può

essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825.

Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento in corso, nonché su quelli verificatisi nel periodo di cui al comma che precede.

L'Azienda, inoltre, segnalerà al lavoratore interessato, almeno 30 giorni prima, la scadenza del termine del periodo di comportamento contrattualmente previsto.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia se la malattia sia iniziata prima di tale data.

Se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio, accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 52.

In caso di assenza con indennità a carico dell'INAIL o dell'INPS, il trattamento economico previsto da questo articolo va corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati nei precedenti comma 1 e 2, il lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di **6 12** mesi.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare ~~detti sei~~ **12** mesi in un quinquennio.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui il lavoratore abbia maturato i requisiti anzidetti.

Al tossicodipendente, in effettiva cura riabilitativa, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, una aspettativa non retribuita per la durata massima di 24 mesi, frazionabile in più periodi nel corso di 36 mesi.

I periodi trascorsi in aspettativa non comportano decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

ART. 17

L'art. 56 (*Maternità*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 56 *Maternità*

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, la lavoratrice/lavoratore ha diritto di assentarsi dal servizio per un periodo di 5 mesi con il normale trattamento economico, integrando l'Azienda l'indennità corrisposta dall'INPS.

L'integrazione di cui sopra spetta alla lavoratrice anche nei casi di maternità a rischio certificata come previsto dalle norme vigenti in materia.

Ove durante il periodo di cui al comma precedente intervenga malattia o infortunio, si applicano le disposizioni dell'art. 55 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia o sopravviene l'infortunio.

La lavoratrice/il lavoratore affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1993, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidatario.

I periodi di assenza dal lavoro previsti dall'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, vanno computati nell'anzianità di servizio agli effetti degli avanzamenti e benefici economici automatici di cui all'art. 115 oltre che agli effetti di legge.

ART. 18

L'art. 62 (*Mobilità*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 62

Mobilità

E' prevista la mobilità del personale, nell'ambito e tra le Aziende destinatarie del presente contratto, quale strumento di promozione professionale, di assetto e sviluppo del movimento, di garanzia dei livelli occupazionali.

A tal fine, nell'ambito dell'Ente Bilaterale di Categoria, viene istituita un'apposita banca dati, come previsto dall'art. 23 del presente c.c.n.l., secondo le regole che saranno concordate tra le Parti.

Nei casi di mobilità, fermo restando il trattamento del presente contratto, vanno applicati gli accordi integrativi vigenti presso le Aziende di destinazione, facendo peraltro salvi (*ad personam*, fino ad assorbimento) i superiori livelli retributivi acquisiti presso le Aziende di provenienza.

Nel caso specifico di passaggio da Azienda ad Azienda che avvenga con il consenso di ambedue le Aziende e del lavoratore, risultante per iscritto, il rapporto di lavoro con l'Azienda di provenienza viene tuttavia risolto, con conseguente immediata liquidazione al lavoratore del trattamento di fine rapporto e con esclusione del pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

L'Azienda di destinazione nel caso specifico sopra precisato, procede alla assunzione ex novo, con l'obbligo di rimborso delle spese effettive sostenute dal lavoratore per il trasloco della famiglia e dei mobili, nel termine di un anno dalla assunzione. L'anzianità di servizio maturata presso l'Azienda di provenienza è utile al computo del trattamento per malattia ed infortunio.

ART. 19

L'art. 63 (*Formazione*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 63

Formazione

La formazione continua del personale:

- 1* rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- 2* concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- 3* assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- 4* assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Pertanto, le Aziende e/o le Federazioni locali promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2001, delle seguenti previsioni:

- a) un “pacchetto formativo” non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore “pacchetto” di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

La formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

Le pubblicazioni editoriali di Categoria che sviluppano le tematiche della cooperazione di credito e dell'attività bancaria cooperativa e mutualistica - attraverso le modalità di cui al precedente comma - concorrono all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. b), del presente articolo.

In proposito Federcasse, di volta in volta, previo confronto con le OO.SS., per ciascuna pubblicazione, indicherà il corrispondente valore formativo orario.

A ciascun lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'Azienda, su richiesta dei lavoratori, eventuali Particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

Dall'anno 2001 a ciascun lavoratore è destinato uno specifico pacchetto formativo di 5 ore retribuite.

La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le parti a livello locale.

Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora siano apportate sostanziali modifiche in materia.

Nell'ambito del medesimo incontro sono definite le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

All'attuazione di quanto previsto dalla presente norma può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere sia territoriale che aziendale, secondo le necessità collegate a ragioni di carattere tecnico ed organizzativo.

Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, sono organizzati - utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal primo comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.

Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.

L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

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

Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

A livello locale le parti si incontreranno al fine di valutare la possibilità di realizzazione di progetti di formazione ai sensi della vigente normativa UE che consentano di accedere ai relativi finanziamenti.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 22, nei casi di riorganizzazioni, ristrutturazioni, concentrazioni e scorpori, nonché di innovazioni normative, organizzative e tecnologiche che possono riguardare anche l'offerta di prodotti e servizi e che determinino la necessità di adottare un progetto inerente le modalità specifiche di utilizzo dei pacchetti formativi di cui al secondo comma del presente articolo, l'Azienda informa, anche per il tramite della Federazione locale, le Organizzazioni sindacali locali in merito al suddetto progetto.

Il progetto può prevedere diverse modalità, anche temporali, di erogazione della formazione, articolando la fruizione di tale formazione su periodi pluriennali (massimo 3 anni), tenendo conto anche dei diversi fabbisogni formativi correlati alle professionalità individuate nel progetto stesso.

Le Organizzazioni sindacali locali possono chiedere, entro 5 giorni dalla informativa corredata dal relativo progetto, l'attivazione di una procedura di confronto, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento dell'informativa, finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni sopra richiamate ed alla ricerca di soluzioni condivise. L'Azienda non può dare attuazione al progetto finché la procedura non si è esaurita.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti ritengono necessario che le Aziende conformino i propri comportamenti ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le ore di formazione previste dalla contrattazione di secondo livello concorrono al raggiungimento del quantitativo di formazione stabilito nel presente articolo.

ART. 20

L'art. 98 (*Prestazione lavorativa*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 98

Prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nelle aree professionali addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di autogestione individuale da parte dell'interessato che tengano conto delle esigenze operative.

Dal 1° gennaio 2013, eventuali prestazioni aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro previsto per il personale delle aree professionali rese dal personale inquadrato nel 1° e 2° livello della categoria dei quadri direttivi saranno remunerate, in via sperimentale, con il compenso previsto per il lavoro straordinario; eventuali regolamentazioni già stabilite da contrattazione di diverso livello dovranno essere adeguate alla presente disposizione, restando esclusa ogni possibilità di cumulo per il medesimo titolo.

L'Azienda corrisponderà al lavoratore inquadrato **nel 3° e 4° livello** della categoria dei quadri direttivi un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Le Federazioni locali, ovvero le Aziende di cui all'art. 8, comma primo, lettera b) nel corso degli incontri periodici di cui all'art. 17, forniscono un'informativa, complessiva ed a consuntivo, sulle determinazioni in materia assunte dalle Aziende.

Le predette erogazioni possono essere corrisposte a cadenza annuale, alla data prevista per l'erogazione del premio di risultato di cui all'art. 48.

Per la partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario di lavoro osservato nella sede di lavoro, per sé tuttavia retribuita, il consiglio di amministrazione delibera la corresponsione di un emolumento annuale nella misura minima di euro 1.394,43, a fronte di riunioni almeno mensili, e massima di euro 2.788,87, a fronte di riunioni almeno settimanali.

Non va richiesta prestazione, salvo il ricorso di esigenze particolari, nei giorni festivi nonché nei giorni di sabato o lunedì laddove l'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque giorni, rispettivamente da lunedì a venerdì o da martedì a sabato. In caso di prestazione in uno di questi giorni, sarà concesso esonero dal servizio in altro giorno; non potendosi procedere a tal esonero, sarà pagata una quota corrispondente di retribuzione.

Ai quadri direttivi utilizzati nei turni notturni (compresi fra le ore 22.00 e le ore 6.00) spetta, per ciascuna notte in cui effettuano detti turni, il compenso di cui alla tabella all. A.

L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6, ed in misura pari alla metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore.

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, di sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina

o dal martedì al sabato), spetta il compenso di € 18,08 per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

Nel caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con il giorno destinato al riposo settimanale (domenica o altro sostitutivo), al personale deve essere corrisposta una somma equivalente alla retribuzione giornaliera, a meno che non gli sia consentito di assentarsi dal lavoro in altro giorno feriale.

Chiarimento a verbale

Le Parti condividono che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad esempio, quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà. Per ricercare, a tal fine, idonee soluzioni, le Aziende esamineranno eventuali proposte degli Organismi sindacali aziendali o locali e, comunque, forniranno annualmente, su richiesta di questi ultimi, la situazione relativa alle criticità eventualmente emerse in relazione alla piena fruibilità dell'autogestione per ricercare soluzioni in merito.

Nel caso in cui oggettive difficoltà organizzative non consentano una concreta flessibilità temporale della prestazione lavorativa, il criterio di autogestione individuale, di cui al presente articolo, può essere inteso anche in termini compensativi corrispondenti a intere giornate o parti delle stesse, la cui fruizione deve essere preventivamente comunicata all'azienda con 5 giorni preavviso.

ART. 21

A far tempo dal 1° giugno 2012 e fino al 30 giugno 2014 si applicano gli importi di cui alla tabella allegata che vengono corrisposti, per 13 mensilità, ai lavoratori sotto forma di elemento distinto della retribuzione (EDR).

Detti importi vengono computati ai fini degli istituti contrattuali nazionali, del trattamento di fine rapporto, e ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza complementare, di assistenza integrativa e di ogni altro trattamento aziendale.

La tabellizzazione dell'EDR avverrà a far tempo dalla data del 1° luglio 2014 e secondo i criteri che verranno per tempo stabiliti dalle Parti.

ART. 22

L'art. 118 (Orario settimanale) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 118

Orario settimanale

La disciplina dell'orario settimanale è la seguente.

Per il personale inquadrato nelle tre aree professionali, di cui alla presente parte speciale, l'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti.

Per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni l'orario settimanale è fissato in 40 ore.

Il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- 1* fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- 2* continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 2° comma (ovvero, al 3° comma per il personale ivi indicato), riversando nella banca delle ore di cui all'art. 127, la relativa differenza (23 ore annuali).

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18,15 ed entro le 19,15, ai lavoratori compete l'indennità giornaliera di euro 3,49 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19,15, ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di euro 4,08 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- 3* su 4 (4 giorni per 9 ore) o su 6 (6 giorni per 6 ore) giorni;
- 4* dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- 5* comprendente la domenica;
- 6* in turni.

Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

Per il personale già in servizio alla data del 31.12.2000 vanno dedotte annualmente, dall'orario di cui al presente articolo, 15 ore individuali da utilizzarsi inderogabilmente, previo preavviso, di massima almeno un giorno prima, alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di 1 ora.

Per il personale assunto successivamente al 31.12.2000 la deduzione annuale di cui al comma precedente è pari a 7 ore e 30 minuti.

L'utilizzazione delle ore di cui ai ~~precedenti due commi~~ **al comma precedente** non può avvenire contemporaneamente da parte di più di 1 lavoratore nelle Aziende fino a 15 dipendenti e del 15% del personale in forza nelle Aziende con più di 15 dipendenti.

Dal 1° gennaio 2014 i commi 9 e 10 del presente articolo sono sostituiti dal seguente: “Per il personale inquadrato nelle aree professionali vanno dedotte annualmente dall'orario di cui al presente articolo, 10 ore individuali da utilizzarsi inderogabilmente, previo preavviso, di massima almeno un giorno prima, alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di 1 ora”.

Norma transitoria

Dal 1° gennaio 2013, e fino al 31.12.2013, per il personale già in servizio alla data del 31.12.2000 le 15 ore di deduzione annuale dell'orario di lavoro di cui al comma 9 sono ridotte nella misura di 7 ore e 30 minuti.

ART. 23

L'art. 119 (*Orario giornaliero*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 119

Orario giornaliero

L'Azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori, secondo i seguenti nastri orari:

- 1* un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori;
- 2* un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al ~~13%~~ **20%**, con un minimo di ~~4~~ **7** addetti, di tutto il personale dipendente dall'Azienda;
- 3* articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2%, con un minimo di 2 addetti, di tutto il personale dipendente dalla Azienda, per attività per le quali sussistono effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle Aziende.

Per le attività che richiedono specifiche regolamentazioni di cui all'art. 3 – sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi – il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'Azienda, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del ~~30%~~ **50%** del personale medesimo; detta percentuale è ~~aggiuntiva~~ **assorbe rispetto a** quella del ~~13%~~ **20%** prevista dal 1° comma, 2° alinea, del presente articolo.

Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 122, punti da 2 a 6, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 121.

Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 2% di cui al 1° comma, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 18% del personale dipendente dall'Azienda, fermo restando i numeri minimi di addetti sopra indicati.

Nell'ambito del complessivo piano annuale di gestione degli orari di cui all'art. 24, vanno accolte eventuali richieste di orario di lavoro flessibile (laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano), nel limite di 30 minuti, con priorità per il personale interessato da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a pendolarismo, menomazioni fisiche e/o a necessità familiari determinate da portatori di handicap e/o disabili.

ART. 24

L'art. 122 (*Orario di sportello*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 122

Orario di sportello

Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'Azienda.

Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.);
3. complessi industriali;
4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands);
5. sportelli cambio;
6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali

Presso le succursali di cui al comma che precede, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'Azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata è possibile nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al precedente 2° comma (esclusi i complessi industriali).

Presso le succursali situate in località turistiche, il lavoratore non può essere utilizzato nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su sei giorni per sei ore al giorno, ovvero su quattro giorni per nove ore al giorno.

Il lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'Azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti; fra il termine di tale adibizione e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 3 ore e 30 minuti; **per la vigenza del presente contratto detto orario non può superare le 4 ore e 30 minuti.**

NORMA TRANSITORIA

Eccezionalmente, per il periodo di vigenza del presente contratto, l'Azienda, anche al fine di garantirsi opportunità nella concorrenza di mercato, ha la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20, ferme restando le condizioni di sicurezza del personale coinvolto, informando preventivamente gli organismi sindacali aziendali circa le articolazioni dell'orario di lavoro e di sportello. Entro 10 giorni dalla informativa i predetti organismi sindacali possono formulare le loro osservazioni, con l'eventuale assistenza dei rispettivi Organismi sindacali locali. Al termine di tale periodo l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno atto che l'apertura al sabato sarà resa possibile anche negli sportelli ubicati nelle immediate vicinanze di quelle di cui ai commi 2 e 3, informandone gli organismi sindacali aziendali.

ART. 25

L'art. 127 (*Banca delle Ore – Lavoro straordinario*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 127

Banca delle Ore – Lavoro straordinario

L'Azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.

Con decorrenza 1.1.2008 la disciplina relativa alle prestazioni aggiuntive di cui al precedente comma è la seguente.

FLESSIBILITÀ. Le prestazioni aggiuntive, fino a 50 ore, rappresentano uno strumento di flessibilità e danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario. Tale meccanismo opera – d'intesa fra l'Azienda ed il lavoratore – anche tramite una riduzione della prestazione giornaliera prima che si verifichi un prolungamento della stessa rispetto all'orario di lavoro normale dell'interessato. Le 23 ore annuali rivenienti dalla riduzione di orario di lavoro, di cui all'art. 118, sono comprese nelle prime 50 ore di flessibilità di cui al presente comma e danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della banca delle ore.

LAVORO STRAORDINARIO. Oltre il limite di cui al comma che precede, le prime 50 ore danno diritto al recupero secondo il meccanismo della banca delle ore o al compenso per lavoro straordinario, a richiesta del lavoratore.

Le ulteriori 50 ore danno diritto al compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 128.

Il lavoro eventualmente chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale dà diritto a riposo compensativo in altro giorno, oltre che al compenso di cui all'art. 128.

In ragione della particolare struttura dimensionale ed organizzativa del Credito Cooperativo e delle sue Aziende, della diffusione di queste nel territorio e delle disposizioni di cui agli ultimi due commi del presente articolo, le Parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 per l'adempimento dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro – Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio.

CRITERI DI RECUPERO. Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra Azienda e lavoratore. Trascorso tale termine, il lavoratore ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'Azienda di almeno:

- 1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;
- 5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;

□ 10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.

Resta fermo che il recupero dovrà comunque essere effettuato non oltre 24 mesi dal predetto espletamento. Trascorso tale termine, l'Azienda, nei successivi 6 mesi, fisserà – previo accordo con il lavoratore – il recupero delle ore relative a prestazioni rese in aggiunta al normale orario di lavoro, confluite in banca ore e non fruite. In difetto di accordo l'Azienda provvederà ad indicare, entro il medesimo termine di 6 mesi, i tempi di fruizione.

Nei casi di assenza per:

- malattia o infortunio che perdurino in via continuativa per oltre 3 mesi,
- maternità,
- servizio militare,
- aspettative retribuite e non,

che non consentano, nel termine dei 30 mesi sopra previsto, il recupero delle prestazioni aggiuntive effettuate, al lavoratore va erogato il corrispondente compenso per lavoro straordinario.

Gli accordi locali in atto in materia di banca delle ore verranno riesaminati in tale sede alla luce dei criteri definiti dal presente articolo.

Il lavoratore può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

Le Federazioni locali devono comunicare mensilmente alle Organizzazioni sindacali locali il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntivo effettuate per singola BCC, nell'ambito di ogni ufficio, servizio o dipendenza, specificando il numero dei lavoratori che hanno effettuato dette prestazioni.

Al medesimo onere di comunicazione, di cui al comma che precede, sono tenute anche le altre Aziende nei confronti delle Rappresentanze sindacali aziendali.

Chiarimento a verbale

Le parti ~~condividono che l'applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre~~ **ritengono che vadano poste** in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini ed alle condizioni contrattuali da parte dei lavoratori. Per le ore di prestazioni aggiuntive ancora accantonate a banca delle ore e non recuperate, si darà luogo a livello locale o aziendale ad un confronto finalizzato ad individuare soluzioni condivise.

ART. 26

L'art. 2 dell'“Allegato E” al c.c.n.l. 21 dicembre 2007 (*Disciplina del lavoro a tempo parziale*) è sostituito dal seguente:

Art. 2

Disciplina del lavoro a tempo parziale

L'Azienda è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale, nel limite di 1 unità per ogni 25 dell'organico in servizio, in presenza delle esigenze di cui al successivo comma.

Le richieste di trasformazione in contratti di lavoro a tempo parziale, di cui sopra, possono essere avanzate da dipendenti con esigenze che meritino particolare considerazione, come - per esempio - quelle di assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, di assistenza a figli con meno di 3 anni, di studio per corsi di cui all'art. 10 della legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 del presente contratto.

Salve esigenze d'urgenza che meritino immediato accoglimento, le richieste vanno esaminate semestralmente: in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre; in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno. Le richieste precedentemente non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

Criteri di priorità, per l'accoglimento, sono quelli deducibili dall'ordine delle esigenze esposte nel secondo comma; a parità di esigenze, va soddisfatta la richiesta dapprima presentata.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato, **per la durata minima di 12 mesi**, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

ART. 27

Commissione pari opportunità e conciliazione tempi vita e lavoro

Le Parti firmatarie costituiranno, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, una Commissione paritetica, che avrà il compito di realizzare possibili iniziative congiunte in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di responsabilità sociale d'impresa.

La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il mese di marzo 2013.

ART. 28

Costituzione dell'Ente bilaterale di Categoria

E' istituito l'Ente bilaterale di Categoria. Le Parti provvederanno a definire lo Statuto entro il 31 marzo 2013.

ART. 29

Commissione per la revisione del Fondo di solidarietà di Categoria

Le Parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica allo scopo di rivisitare la disciplina del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni, anche in vista dell'adeguamento alle disposizioni di cui alla Legge 28 giugno 2012, n. 92.

Detta Commissione concluderà i lavori entro e non oltre il 31 marzo 2013.

ART. 30

L'art. 5 dell'“Allegato F” al c.c.n.l. 21 dicembre 2007 (*Disciplina del premio di risultato*) è sostituito dal seguente:

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 c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC/CRA attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3.

Per le Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Iccrea, il Premio di Risultato verrà determinato a livello di Gruppo, sulla base delle risultanze del bilancio consolidato di Gruppo, e definito con le Organizzazioni sindacali di riferimento in coerenza con gli indici ed i criteri individuati dal c.c.n.l.

ART. 31

Commissione paritetica per la revisione dell'“Allegato G” in materia di sicurezza

E' istituita tra le Parti una Commissione tecnica paritetica allo scopo di adeguare la disciplina di cui all'“Allegato G” al c.c.n.l. 21 dicembre 2007, in materia di “Consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”, al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni.

Detta Commissione concluderà i lavori entro e non oltre il mese di giugno 2013.

ART. 32

Commissione tecnica sulla riforma del mercato del lavoro

E' istituita tra le Parti una Commissione tecnica allo scopo di armonizzare le norme del presente contratto alle disposizioni della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modificazioni, anche in ordine alla modulazione delle stesse rispetto alle specificità di settore.

Le Parti stabiliscono che l'armonizzazione di cui sopra deve intervenire entro e non oltre il 31 dicembre 2013.

ART. 33

Contribuzione a Cassa Mutua Nazionale

Dal 1° gennaio 2013 la contribuzione a Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo viene incrementata nella misura dello 0,16%, di cui lo 0,12% a carico del datore di lavoro e lo 0,04% a carico dei lavoratori; con decorrenza 1° gennaio 2014 la contribuzione a carico dei lavoratori verrà incrementata di un ulteriore 0,04%.

ART. 34

Contribuzione a Fondo Pensione Nazionale

Dal 1° gennaio 2013 la contribuzione a carico del datore di lavoro al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo viene incrementata nella misura dello 0,10% per i soli lavoratori assunti successivamente alla data del 31.12.2000.

ART. 35

L'art. 72-bis (*Long term care*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 è sostituito dal seguente:

Art. 72 bis *Long term care*

Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre, laddove non sia già stata attivata, con decorrenza 1° gennaio 2008 ed espletate le previsioni di cui all'ultimo comma, una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi impreveduti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo attraverso un contributo pari allo 0,15% a carico dell'Azienda per ciascun lavoratore dipendente e iscritto alla Cassa Mutua e allo 0,05% a carico del lavoratore stesso. Il contributo di cui sopra è da computare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Ai fini dell'attuazione di quanto precede nell'ambito della Cassa Mutua Nazionale si avvieranno, entro il 31 marzo 2008, i lavori per stabilire quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa; tipologia delle prestazioni garantite; procedure tecniche relative all'attivazione dell'istituto; modalità, anche temporali, del versamento).

Chiarimento a verbale

Resta inteso che la copertura di cui sopra potrà essere garantita anche in via diretta da Cassa Mutua Nazionale.

ART. 36

Commissione di studio dei modelli di partecipazione dei lavoratori

Le Parti condividono l'esigenza di intraprendere un percorso di approfondimento sulle tematiche inerenti il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella vita dell'azienda.

A tal fine, istituiscono una Commissione di studio finalizzata a valutare le migliori e più efficaci forme di coinvolgimento attivo dei lavoratori, con particolare riguardo agli organi di controllo, ed anche in considerazione degli imminenti provvedimenti di attuazione della delega legislativa di cui alla Legge n. 92/2012.

FEDERCASSE

DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINCRA/UGL CREDITO UILCA

EDR (per 13 mensilità)

Importo mensile con decorrenza dal	1° giugno 2012	1° giugno 2013	1° giugno 2014
Quadri Direttivi 4° livello	70,21	140,21	238,70
Quadri Direttivi 3° livello	61,64	123,29	209,59
Quadri Direttivi 2° livello	54,79	109,59	186,30
Quadri Direttivi 1° livello	52,74	105,48	179,32
3ª Area Professionale 4° livello	46,00	93,00	170,00
3ª Area Professionale 3° livello	44,52	89,04	151,37
3ª Area Professionale 2° livello	42,81	85,62	145,55
3ª Area Professionale 1° livello	41,10	82,19	139,73
2ª Area Professionale 2° livello	39,04	78,08	132,74
2ª Area Professionale 1° livello	36,64	73,29	124,59
Livello Unico	34,25	68,49	116,44

LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

Importo mensile con decorrenza dal	1° giugno 2012	1° giugno 2013	1° giugno 2014
3ª Area Professionale 1° livello	33,70	67,40	114,58