

**VERBALE DI INTESA PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER LE BCC ADERENTI
ALLA FEDERAZIONE LOMBARDA**

Il giorno 14 dicembre 2002, in Milano, sono riuniti:

- La Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane

e

- La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI),
- La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA-CISL)
- La Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)
- La UIL Credito ed Assicurazioni (UIL CA)

1) Le parti, dopo ampia discussione, convengono di sottoscrivere le intese raggiunte sui seguenti istituti:

- Premio di Risultato
- Buono pasto
- Formazione
- Valutazione
- Sistemi Incentivanti
- Profili Professionali
- Vice Preposto
- Part time
- Prestazione lavorativa dei quadri direttivi (QD1 e QD2).

2) Per quanto discusso e non definito nel presente verbale, le parti si impegnano a proseguire gli incontri in data da concordare con l'intesa di pervenire alla compiuta definizione e formalizzazione dell'accordo.

PREMIO DI RISULTATO

Come previsto dall'art. 48 del c.c.n.l. di categoria del 7 dicembre 2000 ed in applicazione della disciplina del PDR di cui agli accordi 30.11.2001; 10.1.2002; 27.3.2002; viene istituito il Premio di Risultato (di seguito PDR).

Il PDR la cui misura verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo allegato al presente contratto (di cui fa parte integrante) verrà erogato secondo i criteri e nei casi di seguito concordati.

L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'accordo 30.11.2001, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Gli importi del PDR da erogare sono quelli che si riferiscono ai bilanci d'esercizio degli anni 2000, 2001, 2002 e 2003.

L'erogazione del PDR relativo all'anno di misurazione 2000 avverrà, a tassazione separata, nel mese di dicembre 2002 (i relativi importi sono riportati nella tabella allegata in calce al Contratto integrativo di secondo livello).

L'erogazione del PDR relativo all'anno 2001 verrà liquidato unitamente alle competenze mensili entro e non oltre il 28 febbraio 2003 (i relativi importi sono riportati nella tabella allegata in calce al contratto di secondo livello).

Il mese di erogazione, a regime, sarà il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il PDR va corrisposto ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il PDR compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Il PDR relativo agli anni 2000 e 2001 compete ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione il PDR va erogato sempre in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni.

Il PDR compete per intero nel caso in cui nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotto nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi; assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione; rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il premio verrà erogato anche al personale non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art.62 del c.c.n.l. di categoria. In tal caso, il PDR verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Parimenti sarà riconosciuto il premio a coloro che, in forza alla data di erogazione del premio, abbiano prestato attività lavorativa nel periodo di misurazione con contratto a termine e/o formazione e lavoro; relativamente agli anni 2000 e 2001 il premio verrà erogato a coloro che risultano in forza alla data di stipula del presente accordo.

Il PDR non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA abbia presentato un bilancio senza utili di esercizio e se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

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

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO DELLE B.C.C. DELLA LOMBARDIA

Per i lavoratori della Federazione Lombarda ceduti ad I.S.I.D.E. S.p.A. con decorrenza 1° gennaio 2001 l'importo relativo all'anno 2000 sarà a carico della Federazione Lombarda ma verrà erogato da I.S.I.D.E. S.p.A.

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

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, le erogazioni previste da tale articolo, essendone incerta la corresponsione o l'ammontare godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 del medesimo articolo.

Le parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'art. 2 della citata disciplina, misura l'andamento annuale di ogni singola Bcc/Cassa Rurale rispetto alla media del biennio precedente.

INDICATORE

L'indicatore composto individuato di comune accordo per tutta la vigenza contrattuale è il seguente:

1. sofferenze lorde su impieghi	10 %
2. mezzi propri su raccolta diretta	35 %
3. costi operativi su margine di intermediazione	15 %
4. masse (impieghi+racc. diretta+racc. indiretta) su dipendenti	30 %
5. RLG su dipendenti	10 %

Gli elementi per il calcolo degli indicatori sopra elencati sono quelli riportati nella tabella A allegata alla disciplina del Premio di Risultato (All. F al CCNL).

Relativamente all'indicatore 4) si specifica che la raccolta indiretta è composta da:

- titoli di terzi a custodia e amministrazione,
- Fondi Aureo Gestione e risparmio gestito,
- prodotti assicurativi

EQUIVALENZE

Nell'ambito di ciascuna fascia viene fissata una banda di oscillazione al cui interno agisce una curva continua: la percentuale di erogazione del Premio è direttamente proporzionale alla variazione percentuale dell'indicatore composto sopra descritto rispetto alla media del biennio precedente.

Nell'ambito delle curve delle fasce 1 e 2, vengono individuati gli intervalli strutturati come segue:

Fascia 1:

	Variazione % Indicatore composto	% di erogazione
Limite superiore	150	4,5
Limite inferiore	70	2,1
INTERVALLO	90 ÷ 120	3,6

Il premio medio procapite non potrà superare la somma di Lit. 7 milioni.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO DELLE B.C.C. DELLA LOMBARDIA

Fascia 2:

	Variazione % Indicatore composto	% di erogazione
Limite superiore	150	3,5
Limite inferiore	70	1,63
INTERVALLO	90 ÷ 120	2,6

Il premio medio procapite non potrà superare la somma di Lit. 4 milioni.

Fascia 3:

	Variazione % Indicatore composto	% di erogazione
Limite superiore	113	2
Limite inferiore	85	1,50

Fascia 4:

	Variazione % Indicatore composto	% di erogazione
Limite superiore	120	1,5
Limite inferiore	100	1,25

Nell'anno 2001 per la definizione delle fasce, non si è tenuto conto dei risultati negativi prodotti da tre BCC del Sistema; pertanto è stato portato a valore "0" il ROE delle stesse.

Resta inteso tra le Parti che le modifiche derivanti dal presente accordo (rivisitazione dei limiti inferiori dell'equivalenze per le fasce 1, 2, 3 ed armonizzazione delle erogazioni relative alla fascia 2, ancora da definire) non comporteranno alcun maggior costo nel triennio: non verrà cioè superato l'importo di Lit. 38,831 miliardi.

Di seguito si riportano le tabelle di calcolo sulle quali operare gli aggiustamenti di cui sopra.

F1	Limite superiore	150	4.50
		100	3.00
	Limite inferiore	80	2.40
F2	Limite superiore	150	3.50
		100	2.33
	Limite inferiore	80	1.87
F3	Limite superiore	113	2.00
		90	1.59
F4	Limite superiore	120	1.50
		100	1.25

Intervallo F1	90	3.6
	120	
Intervallo F2	90	2.6
	120	
Intervallo F3		

F1	tetto massimo 7 milioni
F2	tetto massimo 4 milioni

BUONO PASTO

Fermo restando che il buono pasto va erogato a tutto il personale dipendente che effettua l'intervallo per la colazione con le modalità e le condizioni previste dalla circolare ministeriale n. 6/PS/36285 - RI/Mensa del 4/7/1986 e successive modificazioni, le Parti convengono che con decorrenza 1.1.2003 l'importo del buono pasto viene elevato ad €4,70 e con decorrenza 1.9.2003 l'importo viene elevato a €5,28.

Il predetto importo, fino alla scadenza del presente accordo, subirà incrementi automatici col variare della relativa normativa fiscale e previdenziale.

FORMAZIONE

Contenuti e finalità

Le Parti riconoscono, il ruolo primario della formazione quale funzione deputata allo sviluppo ed alla crescita professionale dei lavoratori e che la stessa:

- è un diritto primario del lavoratore;
- rappresenta lo strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, della mobilità, della crescita e dello sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale;
- è elemento determinante per il conseguimento degli obiettivi aziendali;
- è ispirata a criteri di trasparenza e pari opportunità.

Le Parti concordano che:

i corsi federali, previa valutazione congiunta con le OO.SS. regionali effettuata nel corso del mese di dicembre di ogni anno, sono utili all'assolvimento del pacchetto formativo di cui alla lettera a) e lettera b) della norma citata.

Nel caso le singole BCC effettuino piani formativi in autonomia gli stessi saranno oggetto di valutazione congiunta a livello regionale prima di essere adottati.

Le Parti convengono che i corsi di formazione professionale organizzati e promossi dalla Federazione Lombarda sono coerenti con le finalità della formazione continua prevista dall'art. 63 del c.c.n.l. di categoria.

INFORMATIVA SINDACALE FORMAZIONE

La Federazione Lombarda illustra alle OO.SS. entro il mese di Dicembre l'offerta formativa che verrà inviata alle BCC.

Le BCC inviano entro il mese di Febbraio alla Federazione il piano formativo aziendale, con specificazione dei percorsi formativi previsti in relazione al pacchetto formativo obbligatorio di 24 ore ed a quello facoltativo di 26 ore.

Successivamente la Federazione comunica alle OO.SS. il piano formativo di sintesi fornito dalle Associate ed effettuerà la valutazione congiunta per i piani formativi effettuati dalle BCC in autonomia.

A fine anno la Federazione provvede a comunicare alle OO.SS. una relazione complessiva a consuntivo della formazione svolta.

Nel caso si riscontri la non esecuzione del pacchetto formativo obbligatorio, le suddette parti individueranno le soluzioni più idonee.

VALUTAZIONE

La Federazione sviluppa e propone alle Associate sistemi di valutazione sia attraverso schede individuali, sia attraverso supporti informatizzati. I modelli utilizzati dalla Federazione e oggetto di apposito esame congiunto, tengono conto dei criteri previsti dall'art. 65 del vigente c.c.n.l. di categoria, nonché di quanto previsto dal successivo art. 66.

Il coinvolgimento sindacale avverrà secondo quanto previsto dall'art. 67 del vigente c.c.n.l.

La valutazione professionale effettuata attraverso i modelli di cui sopra, concorre alla realizzazione dei piani formativi individuali e di settore nell'ambito delle singole Aziende ed è sviluppata dalla Federazione coerentemente alle linee guida stabilite dal Contratto Nazionale.

La Federazione comunicherà alle OO.SS., nel corso di un apposito incontro, da effettuarsi entro il mese di marzo 2003, i criteri e le modalità relativi ai sistemi di valutazione proposti alle Associate; la Federazione comunicherà di volta in volta alle OO.SS. l'adozione dei sistemi di valutazione da parte delle singole BCC con i relativi indirizzi, principi e criteri utili per lo sviluppo professionale del personale.

Le OO.SS. potranno farsi assistere dalle RSA interessate.

La valutazione professionale potrà essere adottata quale elemento dei Sistemi Incentivanti di cui all'art. 50 del c.c.n.l.

SISTEMI INCENTIVANTI

I Sistemi Incentivanti eventualmente adottati dalle BCC Associate, proposti dalla Federazione e oggetto di apposito esame congiunto, sono coerenti con quanto previsto dall'art. 50 del vigente c.c.n.l. . La Federazione informerà le OO.SS. di volta in volta circa i Sistemi eventualmente adottati dalle Associate e proposti dalla Federazione stessa: fornirà, in tale occasione, le informazioni necessarie a valutare la concreta coerenza con le previsioni contrattuali in materia di specifici obiettivi, di criteri e di modalità di erogazione dei premi.

Quanto sopra, fermo restando quanto disposto nel citato art. 50 del c.c.n.l.

PROFILI PROFESSIONALI

In aggiunta ai profili professionali già individuati per la 3^a area professionale dall'art. 109 del c.c.n.l. di categoria, le parti si impegnano a definire i seguenti nuovi profili, entro il 30/4/2003:

SPECIALISTA UFFICIO CONTROLLI INTERNI (SENIOR AREA CONTROLLI)

SPECIALISTA UFFICIO TITOLI (SENIOR AREA FINANZA)

Dichiarazioni delle Parti

La Federazione Lombarda prende atto della richiesta delle Organizzazioni Sindacali di discutere su ulteriori profili professionali e si dichiara pertanto disponibile ad incontrare le OO.SS. entro il mese di Gennaio 2003.

VICE PREPOSTO DI SUCCURSALE

Le parti si impegnano a definire il ruolo e relativa indennità del vice preposto.

PART – TIME

Il limite previsto dall'art. 2 All. E al c.c.n.l. di categoria (1/30) viene portato ad 1 unità ogni 25.

PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI (QD1 E QD2)

Le Parti sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa – intesa anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i tempi della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'Azienda – e condividono le seguenti modalità operative per l'applicazione di tale principio.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO DELLE B.C.C. DELLA LOMBARDIA

Una corretta applicazione della disciplina del contratto nazionale non può prescindere dalla sussistenza dei seguenti fattori:

- porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, anche con riguardo a quelle specifiche figure professionali (ad es. quadri direttivi preposti a succursali) per le quali possono riscontrarsi oggettive difficoltà;
- adottare e rendere noti, con trasparenza, i criteri per il riconoscimento dell'apposita erogazione conseguente alle prestazioni "aggiuntive" dei quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo, svolte in misura eccedente significativamente l'orario di riferimento, non "autogestite" e "rappresentate" - con cadenza di massima trimestrale - dall'interessato all'Azienda che ne valuta la congruità.

Il riconoscimento dell'apposita erogazione avverrà di massima alla data prevista per l'erogazione del Premio di Risultato.

La Federazione provvederà a fornire alle Banche un modulo per l'autocertificazione delle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla data di stipula ed avrà scadenza il 31 dicembre 2003.