



**Ai  
Sindacati Autonomi Bancari  
F.A.B.I**

**Loro Sedi**

---

PROTOCOLLO: **1270-G/700 EG/mm**

ROMA, LI **01 marzo 2006**

OGGETTO:

**Accordo Fabi-Federcasse 15 febbraio 2006  
Per la regolamentazione delle agibilità sindacali nel settore:**

**CIRCOLARE ESPLICATIVA**

*Spett.li strutture in indirizzo,*

*inviamo in allegato il testo dell'Accordo Sindacale sottoscritto lo scorso 15 febbraio in tema di Regolamentazione delle agibilità sindacali, a valere per tutti i nostri quadri sindacali di BCC/CRA e degli Enti collegati aderenti a Federcasse.*

*Rinviando alle nostre precedenti comunicazioni in materia ogni giudizio riguardante la positività e il valore politico dell'Accordo sottoscritto, provvediamo qui di seguito a fornire una nota tecnica, esplicativa dei diversi punti dell'Accordo in questione.*

*Invitiamo tutte le strutture interessate, per quanto ovvio, ad un approfondito studio e un altrettanto puntuale adempimento dei diversi oneri a loro carico.*

*Solo in tal modo infatti ogni nostro Dirigente, ai diversi livelli, avrà piena garanzia di poter svolgere in libertà e sicurezza la propria attività sindacale, garantendo contemporaneamente alla nostra Organizzazione nel suo complesso il migliore e più razionale utilizzo delle risorse a disposizione.*

\*\*\*

In termini generali, il nuovo Accordo riprende la struttura e le logiche del precedente Accordo 1995.

## **Procedimento di segnalazione dei Dirigenti Sindacali (Art. 1)**

L'articolo in questione non prevede particolari innovazioni rispetto al passato.

Infatti, con riferimento ai contenuti del 3° comma dell'art. 1 (che non ha registrato novazioni di sostanza), e alle previsioni intervenute all'Art. 4 - Commi 4, 6, 7 e Dichiarazione a Verbale - , anche nel nuovo Accordo viene confermato il procedimento di segnalazione a Federcasse già in passato in essere (con adempimenti a carico della Segreteria Nazionale).

Al riguardo precisiamo che nel corso della riunione dell'Esecutivo Naz.le di settore dello scorso 23 Febbraio è stato ribadita la efficacia complessiva del metodo già in passato utilizzato per la individuazione dei nuovi (ulteriori rispetto a quelli già segnalati) Dirigenti Sindacali della nostra Organizzazione.

Verrà pertanto proposto al C.D.C. che tale scelta, per meglio coordinare tra loro le esigenze dei diversi SAB e per garantire insieme una compatibilità complessiva con gli adempimenti formali e i limiti di utilizzazione sopra richiamati, rimanga in capo alla Segreteria Nazionale con il consueto apporto consultivo dell'Esecutivo Nazionale di settore.

## **Ambiti di utilizzazione (Art. 2)**

La nuova previsione riprende pedissequamente la vecchia formulazione.

I permessi sindacali vanno utilizzati in attività svolte per il settore creditizio, o qualsiasi altra attività richiesta dall'espletamento del mandato.

Tra questi ultimi si possono ricomprendere, a mero titolo di esempio, la partecipazione nei comitati INPS, le attività collegate alla erogazione di servizi, la partecipazione a convegni o corsi di formazione esterni al settore, ogni altra attività di interesse.

## **Il Monte ore (Art. 3)**

Rispetto alle precedenti intese, il nuovo Accordo, fissa al punto A) un nuovo e diverso computo di assegnazione nelle seguenti misure:

- 6 ore e 30 minuti per i primi 4.000 iscritti;
- 6 ore dai 4.000 e fino ai 9.000 iscritti;
- 5 ore e 30 minuti oltre detto limite.

Il nuovo criterio di computo tiene fede agli impegni congiuntamente sottoscritti con le altre OO.SS. di settore in data 29.4.2002 per un complessivo contenimento degli oneri a carico delle Aziende. (Ovviamente il meccanismo di misurazione di tale contenimento prescinde dalla forte crescita di iscritti della nostra Organizzazione registrata in tutti questi anni).

Tale complessivo contenimento (ipotizzando come detto un numero costante di iscritti), si quantifica in una riduzione del monte cedole del 3,53%.

Va peraltro precisato, a parziale compensa, che la riduzione sopra evidenziata non tiene conto dell'importante novità riguardante il criterio di computo del numero degli iscritti, che risulta indubbiamente più estensiva rispetto agli analoghi criteri generalmente adottati in CCNL.

Il punto C) dell'Art. 8 precisa infatti che ai fini della assegnazione delle cedole vanno computati, in ragione di un intero per ogni rapporto di lavoro, i contratti a tempo indeterminato, i contratti a termine, i contratti di apprendistato, i contratti di inserimento e tutti i contratti a tempo parziale.

Per il corrente anno si farà comunque riferimento al numero degli iscritti alla data del 31.12.2005. (A questo proposito precisiamo, per inciso, che è già stato previsto per le prossime settimane un confronto con Federcasse, che si presenta indubbiamente complesso in considerazione

dell'elevato numero di Aziende - oltre 800 - che compongono la galassia delle BCC e degli Enti collegati. .

Peraltro, il calcolo degli iscritti al 31.12.2005 risulta determinante non solo per il monte cedole 2006, ma anche per quello relativo all'intero anno 2007.

Giuste previsioni di cui al punto C) dell'Art. 3, infatti, il computo va effettuato con riferimento al numero degli iscritti al 31.12 dell'anno precedente quello della verifica, da effettuarsi a partire dal mese di Ottobre di ciascun anno.

Di particolare interesse risulta la previsione riguardante **Le esclusioni** ( punto B) Art. 3); poiché specifica le diverse attività per le quali il Dirigente Sindacale non è tenuto alla consegna delle cedole:

Tali attività sono quelle già in passato previste dall'Accordo 1995 (trattative per il rinnovo del CCNL, trattative per il rinnovo del CIR o dei CIA, trattative per la gestione a livello nazionale e locale del CCNL – Artt. 11, 16 e 17, compresa la procedura di confronto di cui all'ultimo Comma!), alle quali si aggiungono, diversamente dal passato, le riunioni del Fondo Nazionale di solidarietà, della Cassa Mutua e del Fondo Pensioni Nazionali.

Non citate dall'Accordo in questione, ma purtuttavia valide, sono inoltre le esclusioni eventualmente fissate a livello di CIR o di CIA (ad esempio le riunioni delle Commissioni Pari Opportunità) o le attività svolte in ottemperanza a previsioni di Legge ( quali i permessi concessi ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza).

Infine si ritiene utile rammentare le previsioni della Legge 300/70 per quanto attiene le risorse minime a disposizione delle R.S.A. costituite per la attività sindacale svolta a livello aziendale (Art. 23 Titolo III), le cui dotazioni esulano, anch'esse, dalle previsioni del presente Accordo.

Diversamente al passato, per quanto concerne la **Stampa e l'utilizzo delle cedole**, queste potranno essere utilizzate fino a periodi minimi di 15 minuti, con arrotondamento ai 15 minuti superiori.

#### **I limiti di utilizzazione: (Art. 4)**

Il nuovo Accordo risulta, in questo campo, fortemente innovativo rispetto al passato.

**Da un lato vengono superate tutte le limitazioni alla attività sindacale derivanti dalla previgente suddivisione, in cedole nazionali e cedole provinciali, del monte ore spettante:** da oggi in avanti non sarà quindi più possibile registrare a fine anno rimanenze di cedole perché "incompatibili" con le richieste dei singoli Dirigenti sindacali, nazionali o locali.

Dall'altro lato tale maggiore flessibilità di utilizzo concessa al Sindacato viene in un qualche modo mitigata (non certo limitata, poiché non vi sono vincoli assoluti!) da **meccanismi che prevengono la possibilità di una concentrazione esasperata**, sul territorio locale, delle risorse cedolari complessivamente a disposizione della singola Organizzazione.

Tutto questo viene garantito attraverso:

- La previsione di un limite nella segnalazione dei Dirigenti Nazionali (1 ogni 900 iscritti o frazione superiore ai 200); (comma 4 Art. 4)
- La previsione di un ulteriore limite nella segnalazione dei Dirigenti Locali (1 Dirigente - in forza presso Aziende operanti sul territorio assegnato alla Federazioni regionale di riferimento - ogni 330 iscritti); (comma 6 Art. 4)
- Una previsione di deroga, che garantisce comunque la possibilità di operare distacchi di Dirigenti sindacali locali anche in quei territori dove il numero degli iscritti risulta inferiore a 330, ovviamente nel limite di uno e alla condizione (che peraltro oggi non limita la nostra

Organizzazione) che in quei medesimi territori non vi sia una concentrazione particolarmente elevata di Dirigenti sindacali. (comma 7 Art. 4)

- Una ulteriore previsione di deroga, anch'essa contenuta nel comma 7, in terza riga, che stabilizza, come limite minimo valido anche per il futuro, il numero dei Dirigenti operanti presso ciascun ambito locale alla data del 31.12.2005.

Di particolare interesse risulta infine la dichiarazione a verbale dell'Art. 4, che precisa i limiti di cui a tutti i precedenti 5 alinea.

**Detta previsione chiarisce la portata effettiva di detti limiti; che vanno intesi quali “contenitori” riferibili elusivamente al concetto matematico del distacco a tempo pieno.**

Tali “contenitori” numerici possono essere quindi utilizzati ciascuno da più dirigenti, purché, sommati insieme i relativi periodi di distacco, non si superi il limite temporale complessivo del tempo pieno!

L'Art. 4 (Comma 1 e 2) definisce inoltre le diverse tipologie di permesso che il Dirigente nazionale o locale può utilizzare per la propria attività sindacale:

1. **Permesso continuativo a tempo pieno** (5 giorni la settimana) – utilizzabile dal Dirigente dipendente di qualsiasi BCC/CRA o Ente collegato, destinatari dell'Accordo;
2. **Permesso continuativo a tempo parziale** (nei limiti settimanali del part-time; minimo 15 e massimo 32 ore e 30 minuti settimanali) – utilizzabile dal Dirigente dipendente di BCC/CRA o Ente collegato, destinatari dell'Accordo, con più di 30 dipendenti;
3. **Permesso programmato** (al di sotto delle 15 ore settimanali) - utilizzabile dal Dirigente dipendente di BCC/CRA O Ente collegato, destinatari dell'Accordo, con più di 30 dipendenti.

In passato i distacchi continuati a tempo parziale e i distacchi programmati, al pari dei distacchi continuativi a tempo pieno tempo, non avevano alcuna limitazione dimensionale delle Aziende di appartenenza; ciò potrà forse creare qualche nuova complicazione, che va purtuttavia temperata con le seguenti considerazioni:

- Al terzo comma dell'Art. 4 si prevede, nell'eventualità, una procedura di confronto, finalizzata a una soluzione condivisa;
- Qualora tale soluzione non fosse trovata, in termini di principio nulla osta ad una segnalazione, per quel medesimo Dirigente, per un distacco sindacale a tempo pieno.

Per quanto riguarda le ulteriori tipologie di permesso, (che, ricordiamo, possono essere richieste per esigenze particolari anche da parte di quei Dirigenti che fruiscono di permessi continuativi a tempo parziale o programmati, ai sensi del comma 9 dell'Art. 4), è cambiato davvero poco rispetto alle previsioni normative: è stato semplicemente elevato da 25 a 30 il limite dimensionale per la fruizione di permessi fino a 3 giorni il mese, rimanendo peraltro invariata la possibilità di cumulo del bimestre. (al riguardo, e per una presa visione esaustiva del tema rimandiamo alla lettura dell'intero comma 1 dell'Art. 4).

### **Il procedimento di utilizzazione (Art. 5)**

In materia, le novità introdotte dal nuovo accordo risultano del tutto marginali.

Rimane pertanto di competenza della Segreteria Nazionale **la segnalazione** (con un mese di preavviso) delle richieste di permesso continuativo (a tempo pieno e a tempo parziale) e delle richieste di permesso programmato (comma 2) ; mentre è a carico del SAB comunicare le richieste di permesso di cui al primo comma art. 4 (i cosiddetti permessi “saltuari”), di norma con il

preavviso di almeno un giorno, oppure, in caso di necessità improvvisa, anche con temporalità inferiori (Chiarimento a verbale art. 5).

Ci sia consentito un breve inciso: in questo caso si parla di segnalazione (richiesta) del singolo permesso sindacale; diversamente dall'Art. 1 che ha invece per oggetto la segnalazione del Dirigente sindacale abilitato (in termini generali) a fruire degli eventuali permessi, siano essi continuativi, programmati o "saltuari".

**La consegna** delle cedole va effettuata con modalità diverse: entro i primi 5 giorni del mese successivo nel caso di permessi continuativi e programmati; nel caso dei permessi cosiddetti "saltuari" entro i due giorni successivi (ovviamente lavorativi!) dalla fruizione.

**Non appena in possesso del cartaceo**, e giuste direttive di metodo che dovranno essere nel frattempo definite dal Comitato Direttivo Centrale, **la scrivente Segreteria** provvederà in modo tale che tutte le strutture periferiche e i singoli Dirigenti possano adempiere, in modo corretto e puntuale, alle previsioni di consegna delle cedole sopra indicate (anche per quanto riguarda le cedole dovute dall'1.1.2006, che andranno consegnate non appena possibile – 3°Comma punto B -)

### **Il trattamento spettante (Art. 6)**

Al lavoratore impegnato in attività sindacale compete, esattamente come già stabilito per il passato e come peraltro definito anche per il resto del settore, il normale trattamento economico.

### **Le disposizioni finali (Art. 7)**

L'articolo in questione fissa importanti flessibilità nell'uso dei permessi, consentendo importanti agevolazioni nel caso di partecipazione a Congressi oppure a Convegni o Corsi di formazione.

Rimandando il lettore a una attenta lettura dell'articolo in questione, richiamiamo in questa sede lo spirito della norma che pervade sia il punto A) che il punto B), a titolo rispettivamente: partecipazione a Congressi e partecipazione a Convegni e Corsi di Formazione .

In buona sostanza l'art 7 consente anche ai semplici iscritti la partecipazione ai Congressi, agli eventuali Convegni o ai corsi di formazione, utilizzando le cedole sindacali; inoltre viene previsto, a fronte di necessità Congressuali, uno "sforamento" da parte dei Dirigenti segnalati dei limiti di utilizzazione dei permessi settimanali o mensili,.

### **Decorrenza e Durata (Art. 8)**

Il nuovo Accordo decorre dall'1.1.2006 ed ha validità fino al 31.12.2008.

Si prevede inoltre una automatica proroga per un biennio, se non disdettato da una delle parti (entro il 30 Settembre 2008).

Rimanendo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, è gradita l'occasione per porgere cordiali saluti.

**L'ESECUTIVO NAZIONALE BCC/CRA**

**LA SEGRETERIA NAZIONALE**

**All.to:** Accordo Sindacale 15 Febbraio 2006 "Regolamentazione delle Agibilità Sindacali nel settore BCC/CRA".

Addì 15 febbraio 2006, in Roma,

tra

- la Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane - Federcasse;

e

- la Federazione Autonoma Bancari Italiani - Fabi

premesso che

- in tema di libertà ed attività sindacali la legge 20 maggio 1970, n. 300 attribuisce particolari prerogative agli organismi costituiti nell'ambito delle Associazioni sindacali, identificate dall'art. 19 della stessa legge, rinviando alla contrattazione collettiva la definizione dei principali aspetti applicativi delle disposizioni di legge;
- l'accordo nazionale del 29.4.2002 ha impegnato Federcasse ed Organizzazioni sindacali dei lavoratori a rivedere la disciplina complessiva delle agibilità sindacali;

in attuazione di detti rinvii, nonché di corrispondente previsione del c.c.n.l. di categoria, viene convenuto di regolare la materia dei permessi sindacali per dirigenti nazionali e locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, come segue:

#### Art.1 - Destinatari dei permessi

I permessi di cui al presente accordo sono dovuti ai dipendenti delle Aziende destinatarie dei c.c.n.l. di categoria che siano dirigenti nazionali, regionali, provinciali o territoriali delle Organizzazioni stipulanti il presente accordo, preventivamente segnalati a norma del successivo comma terzo.

Sono da considerare dirigenti sindacali i membri di organi statuari o di altre strutture proprie di dette Organizzazioni, strutture intese quali organismi stabili all'uopo dimensionati.

Le segreterie nazionali delle Organizzazioni stipulanti provvedono a segnalare, per iscritto, alla Federazione Italiana, entro il 30 novembre di ciascun anno, nomi e qualifiche dei propri dirigenti destinatari dei permessi, con specificazione delle Aziende alle cui dipendenze lavorano, mediante aggregazione a livello provinciale e su supporto elettronico.

La Federazione Italiana, entro 15 giorni dal ricevimento, trasmette dette segnalazioni alle proprie associate. Nell'ulteriore termine di 15 giorni le Federazioni locali effettuano le segnalazioni alle rispettive associate, comunicando, per iscritto, nome e qualifica dei dirigenti destinatari dei permessi.

Eventuali variazioni sopravvenute nei tempi intermedi saranno segnalate, di volta in volta, con analogo procedimento.

#### Art. 2 - Ambito di utilizzazione

I permessi vanno utilizzati in attività sindacali svolte nell'ambito del settore del credito od in rappresentanza del settore medesimo.

Nell'ambito anzidetto, essi possono essere utilizzati, oltre che per le riunioni di organi o strutture di appartenenza, in qualsiasi altra attività richiesta dall'espletamento del mandato o ad esso connessa.

#### Art. 3 - Monte ore

##### A) Composizione

I permessi possono essere usufruiti nel limite di un monte ore annuale, determinato per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti come segue:

- 6 ore e 30 minuti per ciascun iscritto, per i primi 4.000 iscritti;
- 6 ore per ciascun iscritto oltre i 4.000 e sino a 9.000 iscritti
- 5 ore e 30 minuti per ciascun iscritto oltre i 9.000 iscritti.

Per ciascuna delle Organizzazioni sindacali stipulanti che abbia fino a 2.000 iscritti e che, altresì, abbia e conservi in tutte le provincie proprie strutture nel settore del credito, detto monte ore va incrementato di altre 2 ore per i primi 500 iscritti, di altri 30 minuti per gli iscritti da 501 fino a 1.500 e di ulteriori 45 minuti per gli iscritti da 1.501 fino a 2.000.

Il monte ore di ciascuna Organizzazione stipulante può essere usufruito, annualmente, su tutto il territorio nazionale.

##### B) Esclusioni

Vanno concessi al di fuori del monte ore i permessi necessari per partecipare a riunioni sindacali indette dalla Federazione Italiana o dalle Federazioni Locali (o da Enti per cui il c.c.n.l. di categoria prevede trattativa integrativa aziendale), per trattative di rinnovo dei contratti collettivi, nazionali ed integrativi, (art. 29) nonché per riunioni annuali di gestione (artt. 11, 16 e 17).

Vanno concessi altresì al di fuori del monte ore i permessi necessari per partecipare alle riunioni del Fondo Pensione Nazionale, della Cassa Mutua Nazionale e del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale.

Questi permessi vanno richiesti per iscritto, a firma e con preavviso di cui al successivo art. 5 (lett.A), con specificazione della riunione in programma.

La partecipazione di dirigenti alle riunioni anzidette va in ogni caso contenuta entro limiti ragionevoli.

#### C) Accertamento

Ai fini dell'accertamento del monte ore spettante a ciascuna delle Organizzazioni stipulanti, la Federazione italiana, in base alle notizie che potrà chiedere alle Federazioni locali ed alle Aziende del movimento, comunicherà, entro il 31 ottobre di ciascun anno, alle segreterie nazionali delle stesse Organizzazioni, il numero dei rispettivi iscritti risultanti alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente.

Dette segreterie nazionali potranno formulare osservazioni e richiedere correzioni in merito, motivate, entro 30 giorni dalla ricezione dei dati da parte di Federcasse.

#### Norma transitoria

Per l'anno 2006 i rispettivi iscritti risultanti alla data del 31 dicembre 2005 verranno comunicati entro il 28 febbraio 2006.

#### D) Cedole

La utilizzazione del monte ore avverrà sulla base di cedole orarie (con possibilità di impiego anche di 15 minuti), distinte per ciascun anno.

Dette cedole saranno stampate a cura della Federazione italiana e consegnate alle segreterie nazionali delle Organizzazioni stipulanti entro il 31 marzo per l'anno 2006 e, per gli anni successivi, entro il 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento (sulla base dei dati rilevati dalla Federazione Italiana, salvo conguaglio per eventuali correzioni conseguenti alle osservazioni motivate di cui sopra).

#### Art. 4 - Limiti di utilizzazione

I permessi sindacali diversi da quelli di cui al comma successivo possono essere usufruiti come segue:

- in Aziende fino a 15 dipendenti, in misura non superiore a due giorni al mese (frazionabili come previsto in art. 5 lett. B) con possibilità di cumulo nel bimestre;
- in Aziende con più di 15 e fino a 30 dipendenti, in misura non superiore a tre giorni al mese (frazionabili come sopra) con possibilità di cumulo nel bimestre;
- in Aziende con più di 30 dipendenti, in misura superiore a quella dell'alinea precedente: possono superarsi i quattro giorni (frazionabili come sopra), nel rispetto tuttavia del criterio di temperamento delle esigenze sindacali con le esigenze aziendali.

Permessi sindacali continuativi a tempo pieno possono essere usufruiti presso tutte le Aziende destinatarie dei c.c.n.l di categoria. Permessi sindacali continuativi a tempo parziale (entro il minimo ed il massimo di ore previsto per i contratti di lavoro a tempo parziale) e permessi sindacali programmati (al di sotto del minimo di ore previsto per i contratti a tempo parziale) possono essere usufruiti presso tutte le Aziende destinatarie dei c.c.n.l di categoria con più di 30 dipendenti.

Eccezioni e deroghe alla precedente norma, qualora richieste, saranno valutate congiuntamente dalle parti per una condivisa soluzione.

Nell'ambito del territorio nazionale le Segreterie nazionali di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo potranno richiedere permessi sindacali continuativi, a tempo pieno o a tempo parziale, e programmati nel limite di un dirigente ogni 900 iscritti, se il dirigente stesso riveste carica nazionale, con arrotondamento all'unità superiore per frazioni superiori a 200 iscritti.

Non rientrano nel limite di cui sopra i dirigenti segnalati dalle rispettive Segreterie nazionali quali coordinatori nazionali (uno per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo).

Nell'ambito del territorio di riferimento di ciascuna Federazione locale le Segreterie nazionali di ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo potranno richiedere permessi sindacali continuativi, a tempo pieno o a tempo parziale, e programmati nel limite di un dirigente ogni 330 iscritti, se il dirigente stesso riveste carica regionale, provinciale o territoriale.

In deroga al criterio stabilito dal 6° comma del presente articolo le Organizzazioni sindacali possono chiedere permessi sindacali continuativi o programmati nel limite di uno, in aggiunta a quelli già in atto al 31.12.2005, nei soli territori di riferimento dove i costi connessi ai dirigenti sindacali che siano in permesso continuativo o programmato alla suddetta data del 31.12.2005 non siano complessivamente già particolarmente onerosi.

I permessi sindacali continuativi e programmati, di cui sopra, vanno richiesti per periodi non inferiori a sei mesi e non superiori a dodici mesi, salva anticipata cessazione ove l'incarico venga imprevedibilmente meno o diversa intesa fra le parti per particolari situazioni. Per le scadenze dei permessi sindacali continuativi a tempo parziale e dei permessi sindacali programmati, di cui sopra, vanno ricercate sintonie tra le esigenze dei dirigenti sindacali e quelle delle Aziende interessate; in mancanza, la situazione sarà esaminata entro 15 giorni, tra la Federazione Italiana e la segreteria nazionale dell'organizzazione stipulante interessata.

Per la partecipazione a Congressi locali, oppure a riunioni degli Organi statutari, centrali e periferici, come per esigenze straordinarie, i dirigenti che usufruiscono dei permessi sindacali continuativi a tempo parziale o permessi sindacali programmati, come sopra, qualora detti Congressi o riunioni o dette esigenze straordinarie non coincidano con le scadenze concordate, possono usufruire di permessi sindacali, sostitutivi od aggiuntivi, entro i limiti di cui al primo comma.

Questi ultimi permessi vanno richiesti per iscritto, a firma e con preavviso di cui al successivo art. 5 (lett. A), con specificazione del Congresso o della riunione in programma o delle esigenze straordinarie di cui sopra.

## Dichiarazione a verbale

FederCASSE dichiara che le previsioni di cui al 4°, 6° e 7° comma del presente articolo fanno riferimento a quantitativi di cedole relativi a permessi sindacali continuativi a tempo pieno che complessivamente possono essere utilizzati anche da più dirigenti in permesso sindacale continuativo a tempo parziale o programmato.

### Art. 5 - Procedimento di utilizzazione

#### A) Richieste

Il dirigente è tenuto a comunicare le richieste di permesso sindacale, per iscritto, a firma di organo esecutivo (di livello uguale o superiore) dell'Organizzazione di appartenenza, con il maggiore preavviso possibile (comunque, di norma, con non meno di 1 giorno di preavviso).

Il dirigente è tenuto ad avanzare la richiesta di permesso sindacale continuativo o programmato, per iscritto, a firma della segreteria nazionale dell'organizzazione di appartenenza, con almeno 1 mese di preavviso - da osservare solo in caso di prima utilizzazione - da inoltrare direttamente all'Azienda e per conoscenza alla Federazione locale ed alla Federazione Italiana.

#### B) Cedole

Per ogni permesso sindacale di cui usufruisce, il dirigente è tenuto a consegnare all'Azienda un numero corrispondente di cedole, non oltre due giorni dal rientro in servizio.

In deroga, per i permessi sindacali continuativi o programmati, le cedole vanno consegnate mensilmente entro i primi cinque giorni del mese successivo all'assenza.

Per i permessi sindacali usufruiti a far tempo dal 1° gennaio 2006 dovranno comunque essere consegnate, non appena possibile, le relative cedole.

Il tempo di assenza dal lavoro per permesso va computato in ragione di 15 minuti, con arrotondamento, ai fini del computo delle cedole, ai 15 minuti superiori (un solo arrotondamento per assenza).

Le cedole consegnate vanno subito annullate, a cura dell'Azienda, e quindi inviate alla Federazione Locale, che provvede a prenderne nota informando annualmente la Federazione Italiana. Le cedole consegnate non possono essere in alcun caso restituite.

Le cedole possono essere utilizzate esclusivamente nell'anno di competenza e, comunque, non oltre il mese di gennaio dell'anno successivo.

## Chiarimento a verbale

Il disposto relativo al preavviso di cui alla lett.A), primo comma, comporta, da un lato, che il dirigente comunichi all'Azienda la richiesta di permesso sindacale appena

venga a conoscenza della necessità di usufruirne e, da altro lato, che ove emerga motivata necessità improvvisa, il preavviso possa essere anche inferiore ad 1 giorno.

#### Art. 6 - Trattamento spettante

Ai lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui al presente accordo compete, per il tempo in cui sono assenti a tale titolo, il normale trattamento economico.

Le indennità strettamente collegate all'espletamento di specifiche mansioni (come indennità di rischio, indennità per trasporto valori) od a modalità o ambiente particolari di lavoro (come indennità di turno, per lavoro in locali sotterranei) vanno invece corrisposte secondo criteri ordinati dal c.c.n.l. di categoria.

#### Art. 7 - Tutela esigenze aziendali

In via generale, le Organizzazioni stipulanti, in presenza di più dirigenti sindacali presso la stessa Azienda, procureranno di evitare che l'espletamento di attività sindacale determini concentrazione di richieste di permessi sindacali su singole Aziende ed in particolare presso Aziende minori.

Nelle Aziende che occupano fino a 55 dipendenti ciascuna Organizzazione sindacale, di norma, non nominerà più di un dirigente sindacale di cui all'art.1, salvi i risultati di consultazioni elettorali (o cooptazioni) per la composizione di organi statutari ai vari livelli, che verranno opportunamente comunicati, per iscritto, dalle segreterie nazionali delle Organizzazioni stipulanti alle Federazioni locali.

Sorgendo controversia sulla corretta applicazione dei criteri di comportamento di cui ai precedenti commi, la situazione sarà esaminata, al fine del reperimento degli opportuni correttivi, tra la Federazione Italiana e la segreteria nazionale dell'Organizzazione stipulante interessata.

#### Art. 8 - Disposizioni finali

##### A) Partecipazione a Congressi

Il monte ore di cui all'art. 3 può essere impiegato per la partecipazione ai Congressi, nazionali o locali, anche da parte di delegati designati che non risultino compresi tra i dirigenti di cui all'art. 1. All'uopo vanno adottate tempestivamente procedure di segnalazione e richiesta analoga a quelle ordinate dagli artt. 1 e 5, con preavviso non inferiore a 10 giorni.

La partecipazione a Congressi nazionali, da parte di dirigenti di cui all'art.1 delegati, non incide sui limiti di utilizzazione di cui all'art.4.

##### B) Partecipazione a convegni e/o corsi di formazione

Il monte ore di cui all'art. 3, può essere impiegato per la partecipazione a convegni e/o corsi di formazione, anche da parte di lavoratori designati che non risultino compresi tra i dirigenti di cui all'art. 1. A tal fine la Segreteria territorialmente

competente dell'Organizzazione di appartenenza provvederà a segnalare, di volta in volta, il nominativo e la richiesta di permesso, per iscritto, all'Azienda e alla Federazione locale, con preavviso non inferiore a 10 giorni.

#### C) Organici

Negli organici delle Aziende sono da computare i contratti a tempo indeterminato, i contratti a termine, i contratti di apprendistato professionalizzante, i contratti di inserimento e i contratti a tempo parziale (quest'ultimi da computare in ragione di una unità per ciascun rapporto di lavoro). Il dato cui riferirsi per il computo dell'organico è quello risultante, di anno in anno, alla data del 31 dicembre.

#### D) Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2006 e scade il 31 dicembre 2008.

Si intenderà prorogato per un biennio, se non disdetto da una delle parti entro il mese di settembre dell'anno di scadenza.

FEDERCASSE

FABI