



N° 46/2007
Settimana dal 19 al 25 novembre 2007

23/11/2007

ABI Comunicato Unitario

- **RINNOVO CCNL ABI: la trattativa entra nel vivo**

23/11/2007

BCC - CRA Comunicato Unitario

- **Esiti degli incontri del 22 e 23 novembre. La prima risposta di Federcasse è stata considerata dalle OOSS incompleta e assolutamente insoddisfacente.**

23/11/2007

Dipartimento Formazione

- **Corso Formazione 3° livello - Rimini 19-23 novembre 2007. Il corso di terzo livello si conferma essenziale sotto l'aspetto tecnico**

22/11/2007

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDIT PRODUZIONI ACCENTRATE SPA

- **Il 13 novembre è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali il progetto "UPA: La riorganizzazione della Produzione"**

22/11/2007

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- **Incontro con Relazioni Sindacali sul tema dei distacchi**

21/11/2007

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA SANPAOLO - CR DI VENEZIA SPA

- **Fondo Pensione Aziendale: gli zainetti di Natale...**

21/11/2007

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO BNP PARIBAS - BANCA NAZIONALE DEL LAVORO SPA

- **Nuova Cassa Sanitaria**

20/11/2007

BCC - CRA Coordinamento BCC Regionali

- **Premio di risultato BCC Piemonte-Valle d'Aosta-Liguria: punti di riflessione**

20/11/2007

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO INTESA SANPAOLO

- **Convocato un attivo unitario dei quadri sindacali di Torino e provincia il 28 novembre**

20/11/2007

ABI Comunicato Unitario
GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- [Cessione sportelli. La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti: un impegno prioritario](#)

20/11/2007

SEGRETERIA Segreteria Nazionale

- [Pubblicazioni Centro Studi: vademecum per i neo-assunti](#)

20/11/2007

SEGRETERIA Coordinamento Femminile

- [Manifestazione nazionale contro la violenza maschile sulle donne del 24 novembre 2007 a Roma](#)

20/11/2007

SEGRETERIA Segreteria Nazionale

- [Dimissioni del lavoratore](#)

19/11/2007

ABI Comunicato Unitario
GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- [La scelta del multicomparto nel Fondo Pensione del Gruppo UniCredit](#)

16/11/2007

ABI Segreteria
GRUPPO INTESA SANPAOLO

- [Raccolta delle informative, proposte ed accordi dal 12 al 16 novembre 2007](#)

16/11/2007

BCC - CRA Comunicato Unitario BCC Regionali

- [Rinnovo C.I.R. BCC Friuli Venezia Giulia: riprese le trattative](#)

16/11/2007

BCC - CRA Coordinamento BCC Regionali

- [Contratto Integrativo Regionale BCC dell'Emilia Romagna](#)

16/11/2007

BCC - CRA Comunicato Unitario BCC Regionali

- [BCC delle Marche: firmato il Contratto Integrativo Regionale](#)

15/11/2007

BCC - CRA Coordinamento BCC Regionali

- [Rinnovo C.I.R. BCC Lazio-Umbria-Sardegna: iniziate le trattative](#)

14/11/2007

BCC - CRA Coordinamento BCC Regionali

- [Premio di risultato BCC Marche](#)

14/11/2007

BCC - CRA Coordinamento BCC Regionali

- [Contratto Integrativo Regionale BCC Marche](#)

09/11/2007

ABI Segreteria

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - UNICREDIT BANCA D'IMPRESA

- **Mozione conclusiva dei lavori dell'Organo di Coordinamento RSA FABI**

31/10/2007

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO INTESA SANPAOLO - CR IN BOLOGNA SPA

- **Non numeri ma persone. Incontro con il Direttore Generale**



CCNL Credito: la trattativa entra nel vivo

In data 22 e 23 si è tenuto il previsto incontro sul rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro del settore credito.

In particolare si sono toccati i temi del mercato del lavoro, relazioni sindacali e si è iniziato un primo approfondimento sulla parte economica.

Su tutti i tre argomenti le differenze appaiono ancora evidenti, pur tuttavia registriamo un avvicinamento tale da consentire la prosecuzione del confronto in maniera continuativa dal 3 dicembre in poi.

Roma, 23 novembre 2007

LE SEGRETERIE NAZIONALI



Alle Lavoratrici e ai Lavoratori del CREDITO COOPERATIVO

RINNOVO C.C.N.L. Banche di Credito Cooperativo: Esiti degli incontri del 22 e 23 novembre

Ieri e oggi le OOSS si sono incontrate per continuare la trattativa per il rinnovo del CCNL delle Banche di Credito Cooperativo.

In apertura Federcasse ha dato una prima risposta generale su tutti gli argomenti presenti in piattaforma, **risposta considerata dalle OOSS incompleta e assolutamente insoddisfacente**. Nel prosieguo dell'incontro, anche la verifica più puntuale delle posizioni di merito su alcuni capitoli (area contrattuale, mercato del lavoro ed assetti professionali) ha confermato il giudizio negativo.

Conseguentemente si è reso necessario calendarizzare per il prossimo 28 novembre una verifica politica sulla reale volontà di Federcasse di rinnovare il CCNL in tempi rapidi ed in coerenza con la piattaforma approvata dai lavoratori.

A seguire le OOSS valuteranno se sussistono le condizioni per proseguire utilmente il confronto.

Roma, 23 novembre 2007

**Le Segreterie Nazionali
I Coordinamenti Nazionali**



Federazione Autonoma Bancari Italiani
DIPARTIMENTO FORMAZIONE

Roma, 23 novembre 2007

Corso Formazione 3° livello - Rimini 19-23 novembre 2007

Il corso di terzo livello si conferma essenziale sotto l'aspetto tecnico.

Le tematiche in relazione hanno affrontato questioni tipo la Responsabilità Sociale d'Impresa, il Bilancio delle banche, le Evoluzioni del sistema creditizio nazionale ed internazionale, i Comitati Aziendali Europei.

Materie di notevole portata che hanno molto impegnato i corsisti che, peraltro, nelle ultime due giornate di corso hanno potuto apprezzare e vivere il corso sulla comunicazione "Lavorare con creatività" ottimamente tenuto dal nostro Valter Gamba.

Buona organizzazione, clima di gruppo estremamente favorevole, alto gradimento sotto l'aspetto organizzativo e logistico.

Un ringraziamento ai nostri formatori signori Marco Muratore, Salvatore Cusimano e Enrico Simonetti che confermano costantemente e danno sostanza alla nostra proposta formativa.

Cordiali saluti.

Il Dipartimento Formazione

All. Foto dei partecipanti al corso.



UPA: INCUBO “DESTRUTTURAZIONE” !?!?

Il 13 novembre è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali il progetto “UPA :La riorganizzazione della Produzione” dove è tracciato il futuro di UPA, che da questa rappresentazione ne esce completamente snaturata e pesantemente stravolta, fino ad apparire quasi irriconoscibile rispetto alla società che fino ad oggi abbiamo conosciuto: il Polo di Cologno fortemente ridimensionato e ridotto ai minimi termini, gli altri Poli ristrutturati in termini pesanti, secondo un piano di specializzazione per aree omogenee di prodotto che apre più di un interrogativo sulle possibilità di compensare eventuali futuri decrementi di attività.

Il fatto è che la scelta operata è l'esatto contrario di quanto prospettato alle Organizzazioni Sindacali e alla comunità finanziaria a Luglio.

E' stato detto infatti che la Produzione sarebbe stata certamente soggetta alle ovvie tensioni derivanti dalla omogeneizzazione delle diverse procedure in uso in Unicredit e Capitalia e dalla necessità di redistribuire i lavori tra i Poli presenti e futuri. E' stato inoltre comunicato che la Produzione sarebbe rimasta il cuore del progetto e che, per far fronte al problema degli “esuberanti”, sarebbero dovuti intervenire anche sulle Direzioni, laddove le duplicazioni erano fin troppo evidenti.

La scelta fatta è diametralmente opposta: Governance e Direzioni vengono duplicate, la Produzione viene fatta a fettine secondo progetti che vanno dalla costruzione della Società dedicata per le Carte, al trasferimento in MIB della Finanza, al vorticoso rimescolamento tra i Poli per quanto riguarda le altre lavorazioni.

Per UPA, poi, c'è una pesante aggravante: ha continuato pervicacemente a delocalizzare lavoro in Romania anche quando l'aspetto auto-distruttivo di quella operazione, sul perimetro italiano di Upa, appariva chiaro ed evidente e nonostante i ripetuti segnali d'allarme e le richieste formulate dal Sindacato.

Upa paga oggi un prezzo salatissimo ad una incredibile logica di “poteri” ed “equilibri” che è del tutto opposta ai criteri di logica organizzativa ed efficienza produttiva che avevano caratterizzato tutti i precedenti piani industriali .

Un progetto industriale forte, per il suo impatto su Upa, era stato quello della integrazione delle 7 Banche; ancora più forte quello della integrazione con HVB. Ora non siamo nemmeno a conoscenza del Piano Industriale: le scelte organizzative che ci sono state illustrate segnano una discontinuità nei criteri e nel metodo della gestione aziendale, ciò conseguentemente stravolge in modo evidente la natura ed il senso stesso di quella UPA che abbiamo conosciuto fino ad oggi: se pure tra mille difficoltà, tensioni e lotte, sino ad ora, si era quasi sempre raggiunto una sorta di approssimato equilibrio tra attività in entrata, lavoratori confluiti in Upa con la dotazione delle proprie attività e lavori in uscita.

In tutte le fasi di ristrutturazione che hanno caratterizzato la storia di Upa, i Lavoratori hanno sempre dato il loro determinante contributo, riconvertendosi professionalmente più volte per consentire di salvaguardare dei livelli occupazionali complessivi. In questa integrazione crediamo che questo ruolo non possa essere delegato solamente ad Upa, ma crediamo che tutte le aziende del Gruppo debbano fare la loro parte uscendo dalla mera logica dello scarico di costi su altri e rispondendo anche ai principi della responsabilità sociale e della carta d'Integrità (monito e vanto di questo Gruppo).

Si è creato così un clima di forte tensione ed incertezza che è servito da ulteriore leva di adesione ai piani di esodo incentivato. Dobbiamo inoltre, purtroppo, rilevare che l'azienda nella sua comunicazione del progetto ai Lavoratori ha tentato di minimizzare l'impatto di questa pesante ristrutturazione, invitando i relatori ad utilizzare un atteggiamento, apparso ai più, oltre misura "convinto" e "positivo".

Le Organizzazioni Sindacali si stanno muovendo ormai da tempo per cercare di costruire griglie forti di tutela: dopo la definizione degli incentivi e del Piano di Solidarietà, si tratta ora di garantire le tutele a tutti i colleghi che saranno coinvolti in piani di cessione di rami di Azienda e di ricollocazione tra tutte le Società del Gruppo.

Durante l'illustrazione del progetto avvenuta in Capogruppo, risultata a nostro avviso assolutamente approssimativa e carente di dati, le Organizzazioni Sindacali hanno innanzitutto richiesto un preciso e dettagliato quadro generale della ristrutturazione con il dimensionamento numerico in termini di attività e addetti per ciascun Polo, e le relative date di realizzazione.

Le scriventi OO.SS. hanno inoltre ribadito in Capogruppo le diverse richieste, già esplicitate in sede aziendale:

- **che il Polo di Cologno mantenga un livello di attività significativamente superiore a quello prospettato dall' Azienda;**
- **che ai Lavoratori coinvolti venga offerta la possibilità di ricollocazione su tutte le aziende del Gruppo, e quindi non solo nello stretto ambito del "mondo Retail";**
- **che i Lavoratori siano messi nelle condizioni di effettuare una scelta ponderata che tenga conto delle aspettative e delle varie situazioni personali;**
- **che il problema della ricollocazione dei colleghi di Cologno richiede delle risposte urgenti ed efficaci, a partire da quei colleghi che nel giro di pochi mesi perderanno le loro attività.**

Tutte le Organizzazioni Sindacali saranno impegnate nei prossimi "tavoli di confronto" in Azienda ed in Capogruppo per analizzare le proposte e misurare le iniziative intraprese per rispondere alle richieste formulate, insieme con i Lavoratori verranno valutate le risposte aziendali e le eventuali azioni di lotta da intraprendere per supportare le legittime richieste dei Lavoratori.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento/Rsa di Upa



Federazione Autonoma Bancari Italiani
Segreteria di Coordinamento



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org
capitalia@fabigruppocapitalia.org – www.fabigruppocapitalia.org

Incontro di giovedì 22 c.m. con Relazioni Sindacali sul tema dei distacchi –

Si è svolto a Roma un incontro tra le OO.SS. e l'Azienda sul tema dei distacchi che riguardano nel dettaglio le seguenti società :

- **UniCredit Banca d'Impresa**
- **UniCredit Private Banking**
 - **Retail**
 - **UGC**

Distacchi UniCredit Banca Impresa UBI

Per evitare la duplicazione di strutture si ha l'esigenza di utilizzare anche la forma del distacco che sarà propedeutica alla successiva riorganizzazione societaria:

La situazione attuale conta circa 15.000 clienti condivisi; i portafogli e i gestori rimangono dove sono. Il distacco per BdS e Bipop si attiverà per filiera di comando e controllo e confluiranno in UBI.

Per fare ciò UBI verrà riarticolata come già comunicato (Direzioni Regionali e Condirezioni).

Distacchi totali (100%) per 180 persone (con qualifiche deliberative).

Vi saranno inoltre 84 persone responsabili di filiale che verranno distaccate in UBI all'80% in quanto il collega coinvolto svolgerà la propria attività proporzionata ai due canali informativi (UniCredit/Capitalia).

Necessità quindi di un doppio canale informativo per la gestione dei clienti sotto l'aspetto degli affidamenti.

La partenza dei distacchi avverrà il 1 gennaio 2008 e avrà termine il 31 ottobre 2008.

Processo formativo offerto da UBI ai colleghi di BdR, BdS e BiPop, in coerenza con quanto previsto dal recente CIA di UBI, con il coinvolgimento delle OO.SS. del vecchio perimetro Capitalia, come avviene oggi con le OO.SS. di UniCredit Banca d'Impresa.

E' stato inoltre affermato dall'azienda che al momento sono in corso di elaborazione le riorganizzazioni dei **CEM (UBI) e dei PEM (Capitalia)**.

UniCredit Private Banking

Revisione organizzativa per l'area Private attraverso il processo di riorganizzazione nelle tre banche e conseguente trasferimento informatico :

Convenzione per collocare prodotti UPB in banche Capitalia con doppio canale informatico.

Obiettivo dichiarato di neutralizzare l'impatto economico sui rispettivi bilanci .

Distacchi parziali di colleghi Capitalia presso UPB: (1 gennaio 2008) :

180 risorse così suddivise 120 persone Banca Roma - 35 Bds - 30 Bipop verranno distaccati in UPB mantenendo la propria sede di lavoro (distacco parziale), come previsto per i colleghi del Corporate. Verrà individuata la filiale UPB cui fare riferimento per accensione dei conti e gestione della clientela. Varranno le previsioni contrattuali della banca di origine.

Omogeneizzazione sistema incentivante (ora 4 sistemi diversi), propedeutico per anno 2009 in prospettiva di un'unica banca.

Criterio di scelta individuato in base ad ubicazione funzionali e non legato alla cessione del ramo d'azienda che avverrà successivamente.

Ipotesi aggiuntiva per ulteriori 40 risorse di supporto (non commerciali) presenti nelle strutture Private delle tre banche Capitalia con questa suddivisione: 7 Bipop - 10 Bds - 23 Banca Roma.

Si ipotizza un'ipotesi di distacco totale per alcuni di questi, non ancora peraltro individuati.

Convenzione prodotti in anticipo rispetto operazione passaggio societario.

Formazione: impegno azienda a fornire formazione tecnico specialistico a partire da dicembre utilizzando pacchetti formativi già presenti in UCB oltre a forme di addestramento per l'utilizzo sistema informatico UPB.

Con relazione agli eventuali Patti di stabilità attualmente previsti (Bipop) – patto di non concorrenza (UPB)- mantenimento previsioni azienda origine.

Nessuna decisione gestionale in merito ad eventuale assenza di patentino di promotore per colleghi provenienti banche Capitalia.

Previsione piano apertura agenzie.

Distacco parziale regolamentato all'interno del perimetro definito dall'accordo del 3 agosto.

Distacchi area Retail

In attesa degli sviluppi societari del 2008, verrà utilizzato in forma Cross (tutte le banche dell'area Retail) l'istituto del distacco a carattere individuale.

Verrà costituita GEMO (Gestione Morosità) a Palermo nella quale confluiranno 78 risorse provenienti da BdS a partire dal 1 gennaio 2008.

L'utilizzo dell'istituto del distacco nasce dal fatto che GEMO gestisce le morosità della sola Unicredit Banca.

Revisione organizzative UGC

Viene utilizzato la forma del distacco utilizzando risorse provenienti da Bds (70) e Bipop (10) al fine di accelerare il processo di omogeneizzazione.

I colleghi interessati rimangono nella propria sede di lavoro.

Distacchi temporanei a partire dal 1 gennaio 2008.

Gli incontri proseguiranno nella giornata del 23 novembre 2007, dove le OO.SS presenteranno all'azienda una posizione comune sull'argomento " distacchi ".

Seguirà altresì, nella stessa giornata, un incontro sui dati complessivi riguardanti l'adesione ai piani di incentivazione all'esodo, nelle forme previste dall'accordo del 3 agosto 2007.

Roma 22 novembre 2007

Delegazione di Gruppo FABI

PRESENZA

INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI
DAL COORDINAMENTO RSA FABI
DELLA CASSA DI RISPARMIO DI VENEZIA

c.i.p. Via Cappuccina, 9/g - Venezia Mestre
tel 041987890 fax 041962880

VENEZIA, 21.11.2007



FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI

GLI ZAINETTI DI NATALE.....

Con molta fatica, **con enorme ritardo**, e a ridosso di fondamentali appuntamenti negoziali la partita sulla trasformabilità **su base volontaria** del nostro Fondo Pensione Aziendale a prestazione definita in un fondo a contribuzione definita, **è una partita che si sta giocando su un terreno pesante, e condizionato.**

E' bene chiarire che l'ipotesi di accordo presentata dalla Capogruppo, **va in una direzione sostanzialmente diversa, opposta per certi versi, rispetto a quella tracciata dal cassato accordo del 2001:**

QUANTIFICAZIONE

Allora la quantificazione degli zainetti si basava sul prodotto tra il calcolo della rendita teorica maturata da ciascuno al 31/12 dell'anno precedente – che teneva conto di un tasso di sostituzione differenziato per categorie, gradi e anzianità – e un coefficiente di raccordo relativo all'età ed all'anzianità di servizio.

In sostanza, lo zainetto di partenza era tanto più consistente quanto più elevata l'anzianità di servizio e l'inquadramento. Secondo un criterio attuariale che, basandosi anche sulla premessa del nostro regolamento di previdenza che stabilisce *che lo stesso è stato ottenuto in alternativa a rivendicazioni attinenti al trattamento retributivo spettante durante l'attività di servizio*, andava però, **in assenza di correttivi adeguati, a quantificare gli zainetti di partenza in misura non corrispondente ad una corretta valutazione del rischio pensionistico atteso.** Chi era più prossimo alla pensione – **rischio atteso nullo** – si trovava a disporre di zainetti notevolmente più elevati dei colleghi a più bassa anzianità di servizio – **rischio atteso più elevato** -.

Oggi la Capogruppo propone un criterio di quantificazione sostanzialmente basato "sulla riserva relativa al maturato al 31/12/2007 e riferibile a ciascun dipendente", ovvero basata sull'attualizzazione della integrazione virtuale maturata alla data di uscita dalla CARIVE, differita sino all'età teorica del pensionamento, e determinata mediante applicazione di coefficienti di trasformazione della rendita in capitale.

In sostanza, uno scenario inverso rispetto a quello del 2001, l'accordo prospettato **andrebbe a quantificare Zainetti relativamente più sostanziosi per i colleghi con minore anzianità di servizio rispetto a quelli con maggiore anzianità.** Zainetti **relativamente** più elevati per gli ex funzionari. Zainetti **pari a zero, o minimi** per coloro i quali, **non sono**

pochi, sia prevista una integrazione stimata al futuro trattamento INPS pari a zero o minima.

CONTRIBUZIONE

Allora la contribuzione prevista a carico dell'Azienda era sostanzialmente pari a circa il 5%, della retribuzione individuale annua utile per il calcolo del TFR.

In sostanza, tenuto conto del livello di contribuzione aziendale e del rendimento atteso sull'investimento dello zainetto, **l'obiettivo squilibrio iniziale tra zainetti più bassi – personale con minore anzianità - e quelli più alti – personale con maggiore anzianità – tendenzialmente avrebbe trovato una sua compensazione al momento del pensionamento**, con montanti teorici alla data di uscita dall'Azienda pressocché omogenei nell'ambito dell'area impiegatizia.

Oggi la contribuzione che la Capogruppo ha ipotizzato è pari al 3,50%.

Questi sono **oggi** i punti di riferimento di un ipotesi di accordo **allo stato** priva di **contenuti sostanziali**

Tralasciando solo per un momento tutti gli aspetti relativi alla “garanzie sociali” disciplinate dal nostro Fondo Pensione Aziendale, e sulle quali la Capogruppo si è riservata una valutazione, solo nell'incontro previsto per il **30.11** p.v., nel corso del quale verranno **quantificati gli zainetti teorici riferibili al maggior numero di casi possibili**, riusciremo a dare sostanza ad **una ipotesi che oggi sostanza non ne ha.**

In una fase storica di particolare complessità come l'attuale, nella quale il repentino mutamento degli scenari di riferimento rappresenta la regola e non l'eccezione, riteniamo sia fondamentale responsabilità di ciascuna della parti in causa, in primo luogo della Capogruppo, creare tutte le condizioni necessarie per iniziare una trattativa conclusiva per un accordo che, pur dovendo esprimere come in ogni trattativa una mediazione responsabile tra interessi diversi, sia in primo luogo, e nella sua globalità, coerente rispetto alle aspettative dei moltissimi colleghi che su questo delicatissimo tema hanno atteso per troppo tempo una soluzione. Corente in primo luogo rispetto all'interesse di coloro che a breve saranno ceduti.

ISCRITTI FONDO PENSIONE SAN PAOLO IMI

RICORDIAMO AI COLLEGGI – ASSUNTI POST '93 – ISCRITTI AL FONDO PENSIONE SPIMI CHE IL 30/11 P.V. SCADE IL TERMINE PER POTER DISPORRE EVENTUALI VARIAZIONI PERCENTUALI ALLA CONTRIBUZIONE A LORO CARICO.

CONTRIBUZIONE CHE POTRA' VARIARE TRA LO 0% ED IL 14%, IN PIU' O IN MENO RISPETTO A QUELLA FISSATA PER L'ANNO IN CORSO, CON DECORRENZA DAL 1.1.2008.

IN GREEN VILLAGE TUTTE LE ULTERIORI INFORMAZIONI



COMUNICATO

Le Segreterie di Coordinamento Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Ulca di BNL, si sono incontrate per condividere un percorso di confronto sulla costruzione di una **Nuova Cassa Sanitaria** che ponga fine alla gestione separata e limiti le differenziazioni tra Aree Professionali e Quadri Direttivi sul tema della “salute”.

Sulla scorta di tali valutazioni, nell’ambito di trattative pur avviate su tavoli separati, **le Segreterie di Coordinamento Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Ulca hanno inteso favorire un percorso per la costruzione di un tavolo unitario, sottoscrivendo in data odierna con la Banca Nazionale del Lavoro l’accordo per la costituzione della Nuova Cassa Assistenza Sanitaria per il Personale BNL**. Lo scopo è quello di riunire in un’unica gestione le prestazioni sanitarie rivolte a tutti i Colleghi e le Colleghe della BNL appartenenti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi e **permettere una razionalizzazione ed un miglioramento delle prestazioni offerte agli Iscritti/e, attraverso un significativo incremento della contribuzione a carico dell’Azienda, utilizzabile per il rinnovo delle polizze già per l’anno 2008**.

La conclusione dell’Accordo, che è valutata in termini molto positivi da tutte le parti protagoniste del negoziato, rappresenta un segnale concreto che le Organizzazioni Sindacali hanno inteso dare ai Lavoratori e alle Lavoratrici di BNL, puntando sull’unità, l’identificazione di basilari esigenze condivise, quale, appunto, la tutela in caso di malattia, su cui canalizzare richieste economiche importanti e qualificanti, in un’ottica di condivisione di un futuro da costruire nel segno del “senso di appartenenza” e della solidarietà.

In questo modo si è inteso **favorire l’avvio di un percorso unitario**, rilanciando la prospettiva di una più ampia rappresentanza sindacale, risultato della fattiva condivisione di una prima analisi, **da estendere ad una concordanza di valutazioni su temi fondamentali, quali la Sicurezza in Azienda, la Contrattazione Aziendale, le pressioni commerciali, gli Inquadramenti e tutte le future sfide organizzative che attendono i Lavoratori e le Lavoratrici della BNL**.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali estenderanno ai propri Direttivi e Coordinamenti la valutazione di un percorso tendente alla riunificazione del tavolo negoziale, proponendo una riflessione sulle criticità che emergono a fronte del processo di riconversione, ristrutturazione, riorganizzazione dell’Azienda e delle forme di disagio che stanno investendo fasce consistenti di Lavoratori e Lavoratrici.

L’Accordo prevede la costituzione di una nuova Cassa Sanitaria in BNL che unifica la gestione delle prestazioni in favore delle Aree Professionali e di tutti i Quadri Direttivi, con lo scopo di migliorare l’offerta delle prestazioni sanitarie che attualmente vengono erogate attraverso l’iscrizione dei Lavoratori e delle Lavoratrici a una delle due “Casse Sanitarie” esistenti :

- a) la “Cassa di Assistenza Sanitaria per il personale appartenente alle Aree Professionali (dalla 1^a alla 3^a) e ai Quadri Direttivi”.
- b) la “Cassa del Gruppo BNL” che gestisce la polizza per i Quadri Direttivi (prevalentemente di 3^o e 4^o livello retributivo).

La Nuova Cassa Sanitaria BNL inizierà la propria attività a partirà dal 1 gennaio del 2008 dopo lo scioglimento - a termini di Statuto - della “Cassa di Assistenza Sanitaria per il personale appartenente alle

Aree Professionali dalla 1^a alla 3^a e ai Quadri Direttivi” **entro il 31 dicembre 2007** e con la confluenza dei Quadri Direttivi BNL “ provenienti dalla “Cassa del Gruppo BNL”.

A decorrere dal **1° gennaio 2008** il contributo annuo per l’assistenza sanitaria a **carico della Banca sarà incrementato come segue:**

- ◆ **un aumento di € 236,65** in favore degli iscritti/e appartenenti alle **Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo assunti prima del 1999** e destinatari dell’accordo aziendale del 10 luglio 2001 che sommato ai precedenti **€ 191,09** avranno un contributo totale a carico banca di **€ 427,74**
- ◆ **un aumento di € 185,00** in favore dei **restanti** iscritti/e appartenenti alle **Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo** che sommato ai precedenti **€ 242,74** avranno un contributo totale a carico banca di **€ 427,74**.
- ◆ **un aumento di € 140,00** in favore dei **Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo** che sommato ai precedenti **€ 595,72** (di cui parte rivenienti dal CCNL del 1991) avranno un contributo totale a carico Banca di **€ 735,72**.

La Nuova Cassa Sanitaria BNL, al fine di gestire le Polizze prorogate e gli incrementi di cui al punto precedente, l’ordinaria amministrazione, nonché indire, entro il mese di febbraio 2008, le elezioni per la nomina dei rappresentanti degli iscritti sulla base del Regolamento Elettorale, si avvarrà di un Comitato di Gestione provvisorio.

Il Comitato di Gestione sarà composto in rappresentanza della Banca da 9 componenti e in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, oltre ai firmatari dell’Atto Costitutivo, da un ulteriore componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali che al 31.10.07 conti, in base agli iscritti/e, almeno il 5% del Personale.

Il Presidente sarà eletto tra i componenti designati in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali ed il Vice Presidente tra quelli designati dalla BNL.

L’accordo prevede che la banca versi alla nuova “Cassa Sanitaria BNL” il contributo a carico dei dipendenti in servizio, con recupero sulla retribuzione degli interessati in 12 rate mensili e metterà a disposizione i locali della sede concorrendo, inoltre, alle spese di gestione amministrativa con un contributo annuo di cinquantamila euro.

Parte integrante dell’accordo sono **lo Statuto e il Regolamento della Cassa Sanitaria BNL, il Regolamento Elettorale per l’elezione dei Rappresentanti del Comitato di Gestione eletti dai Lavoratori e le Lavoratrici, il Regolamento Elettorale per l’approvazione dello Stato Dimostrativo dei Conti e il Regolamento Elettorale per lo Scioglimento della Cassa Sanitaria BNL.**

NEI GIORNI CHE VANNO DAL 10 AL 19 DICEMBRE GLI ISCRITTI E LE ISCRITTE DELLA “CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI (DALLA 1^a ALLA 3^a) E AI QUADRI DIRETTIVI” VERRANNO CHIAMATI A VOTARE PER VIA INFORMATICA LO SCIoglimento DELLA LORO CASSA.

Roma, 21 Novembre 2007

**Segreteria di Coordinamento Nazionale
DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA
Banca Nazionale del Lavoro**



INFORMATIVA DEL 20/11/2007

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
COORDINAMENTO REGIONALE BCC
PIEMONTE - VALLE D' AOSTA - LIGURIA

PdR: Punti di Riflessione

Non è nostra abitudine lasciarci trascinare in sterili polemiche, tuttavia questa **volta** (e per una volta) non possiamo esimerci da una serena ma schietta analisi sullo stato delle trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale di Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria. Lo faremo **solo** questa volta e lo faremo **solo** per rispetto della verità poiché di tutto possiamo essere tacciati fuorché di scarsa onestà intellettuale e mancanza di senso di responsabilità.

Qualcuno, in questi giorni, tenta di strumentalizzare e fuorviare i lavoratori delle BCC accusando le OO.SS. di essere le sole responsabili della mancata erogazione del Premio di Risultato.

È vero: il PdR non troverà spazio nelle buste paga dei colleghi nel mese di novembre e non possiamo garantire per quello di dicembre.

Queste accuse sono però **maliziose** e denotano anche uno **scarso rispetto** dell'intelligenza e della capacità di comprensione dei lavoratori delle BCC. Ma veramente questo **Qualcuno** pensa che la gente creda a questa semplicista e unilaterale versione dei fatti?

Questo **Qualcuno** non spiega realmente i perché di questa sospensione e dei tempi tardivi di avvio del confronto. Comunque **l'obiettivo è chiaro**: cercare di scaricare sulle OO.SS. il malumore che serpeggia tra le fila dei dipendenti delle BCC per la mancata conclusione di una trattativa in tempi brevi.

Innanzitutto la storia insegna che in tempi brevi si stipulano solo contratti **"a perdere"** per i lavoratori; ma veniamo ai **perché ed all'analisi obiettiva dei fatti**.

La delegazione datoriale ci ha convocati per il primo incontro un abbondante mese in ritardo sui tempi previsti (metà ottobre anziché i primi di settembre) e dopo sollecito scritto da parte delle OO.SS.; **perché?** Semplice svista? Innocente ritardo dovuto all'estrazione di un'unghia incarnita di qualche temporeggiatore? Oppure disegno preciso volto a concedere **poco/nulla** cavalcando il prevedibile malcontento dei colleghi, sperando che gli stessi facessero pressioni sulle OO.SS. affinché chiudessero una trattativa lampo portando a casa la solita manciata di Euro al prezzo di lasciare sul tavolo altre questioni normative ed economiche altrettanto importanti? Se il piano era questo... beh... **Non ci siamo cascati!!!!**

Perché si è giunti a ciò? Nel comunicato unitario del 25 u.s. **eravamo stati molto chiari**: di fronte alle chiusure della controparte su temi fondamentali (**precaricato, mobilità, riconoscimento dell'anzianità**) ci si era concessi una pausa di riflessione ma forse questo **Qualcuno**, digiuno di trattative, non ha inteso. **Noi non ritiriamo quanto rivendicato in piattaforma**, lo trattiamo ma non lo ritiriamo e **nemmeno potremmo**: la piattaforma rivendicativa è stata stilata tenendo ovviamente conto delle richieste avanzate dai lavoratori ed è stata approvata dagli stessi in sede assembleare. Siamo stati molto chiari anche sulla **possibilità di ricorrere allo stato di agitazione se non ci fossero stati segnali di nuove aperture**.

Sta di fatto che, mentre qualche regione nel frattempo ha chiuso l'integrativo pervenendo ad un accordo (Abruzzo e Molise, Emilia Romagna, Marche) altre (Toscana, Veneto, Friuli) sono bloccate come in Piemonte per chiusure inaccettabili.

Non vogliamo nemmeno ricordare a questo **Qualcuno** che in alcune parti d'Italia, dove hanno mostrato più intraprendenza ed illuminismo, hanno stipulato accordi per **ridurre l'apprendistato** da 4 anni a 3 per i diplomati e 2 per i laureati (vedi accordo 15/12/2006 stipulato a Bolzano) oppure **erogazioni liberali aziendali**, in aggiunta al PdR, di cospicua rilevanza economica.

Invece in Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria si pretende di far trattative a perdere; **perché?** Forse la **mission sociale delle BCC non vale per i dipendenti** (che quasi sempre sono anche soci), o forse **non si vuol riconoscere in maniera tangibile la professionalità, gli sforzi ed il disagio dei colleghi**? O forse più semplicemente **non si ha il coraggio** di firmare contratti che cerchino di affrontare e risolvere i problemi economici ed il disagio dei lavoratori per timore di dover giustificare a qualche **"governatore romano"** ciò che dovrebbe essere un vanto di cui essere fieri: "Noi in Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria siamo veramente differenti per scelta accogliendo le richieste dei nostri dipendenti per migliorare la loro qualità della vita!!!!"

Ecco il tasto della verità: L'ACCENDIAMO???????

Savigliano, 20 Novembre 2007.

**Coordinamento FABI B.C.C.
Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta**



E' convocato un

ATTIVO UNITARIO

DEI QUADRI SINDACALI DI TORINO E PROVINCIA

Intesa SanPaolo

il giorno mercoledì 28 novembre

con inizio alle 9,30 e chiusura in mattinata

presso CISL regionale, via S. Anselmo 11, Torino

All'ordine del giorno:

- Valutazione dei risultati ottenuti dalla vertenza di Area Torino e Provincia
- Apertura della semestrale di Area

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA
Coordinamento Area Torino e Provincia Intesa SanPaolo



Cessione sportelli

La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti: un impegno prioritario.

Nei giorni scorsi si sono svolti vari incontri a livello di Capogruppo e delle banche interessate sul tema della cessione degli sportelli.

È stato precisato che la cessione deriva da disposizioni vincolanti dell'Antitrust le quali, in quanto prescrittive, obbligano il nuovo Gruppo UniCredito a cedere masse amministrate per ottenere l'autorizzazione a procedere verso la fusione.

Gli sportelli individuati sono 186, circa 1000 i lavoratori e le lavoratrici coinvolte.

Gli organici degli sportelli da cedere saranno quelli in essere al 9/11/2007. Il personale interessato sarà quello in carico all'agenzia che dipende gerarchicamente e funzionalmente dal Direttore della stessa.

Le province interessate sono le seguenti: Agrigento (11), Bologna (13), Catania (17), Isernia (7), Palermo (29), Rimini (5), Siracusa (8), Trieste (3), Belluno (2) Caltanissetta (1), Forlì (2), Messina (13), Perugia (6), Roma (55), Trento (3), Verona (11).

Di seguito tempi previsti:

- prima metà di dicembre: raccolta da parte dell'advisor incaricato delle offerte non vincolanti dei potenziali acquirenti;
- fine dicembre. Selezione delle banche ammesse alla seconda fase.
-

Il contratto di cessione sarà formalizzato entro giugno 2008.

Nel corso degli incontri è già stato chiarito che i lavoratori/trici coinvolti che hanno aderito al piano di esodo volontario incentivato o al fondo di accompagnamento manterranno tale diritto nelle forme e nei modi da definire tra tutte le parti interessate: Organizzazioni Sindacali, cedente, acquirente/i. L'attivazione della procedura di cessione, prescritta dalle normative di legge e di contratto, e la relativa trattativa sindacale, saranno successive all'individuazione della/e società acquirente/i.

Consapevoli della delicatezza della trattativa e del fatto che si tratta di un evento traumatico, le OO.SS. sono, sin da ora, impegnate a garantire condizioni di passaggio tali da contenere il disagio, evitare processi di mobilità territoriale, salvaguardare i livelli occupazionali e assicurare il mantenimento delle condizioni economiche e normative in essere nel Gruppo, compresi i diritti in corso di maturazione.

Verificheremo anche, sempre all'interno della trattativa, la possibilità di interventi, da parte aziendale, finalizzati ad attenuare il disagio a cui andranno incontro tutti i lavoratori interessati.

Vi terremo informati sulla situazione nel suo evolversi.

Milano, 20.11.2007

Le Segreterie di Coordinamento di Gruppo



**Ai
Sindacati Autonomi Bancari**

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **2148/ GA/ff**

ROMA, LI **20 novembre 2007**

OGGETTO: **Pubblicazioni del Centro Studi Pietro Desiderato**

Il Centro Studi Pietro Desiderato ha predisposto un vademecum destinato ai colleghi neo-assunti, o comunque in servizio da poco tempo, in cui vengono esposte tematiche e problematiche di ordine pratico e contrattuale.: Quali, ad esempio: **sistema di inquadramento e retributivo; obblighi del lavoratore; ferie, malattie, maternità; diritto allo studio; previdenza complementare e tutela sanitaria.**

Tale “quaderno”, di agile consultazione, potrà rappresentare anche un utile strumento di lavoro per gli attivisti sindacali.

I SAB in indirizzo sono pregati, al fine di effettuare la stampa del numero congruo di copie, di dettagliare **entro il 26/11/07** il numero di copie stesse a cui fossero interessati.

Il costo presunto della pubblicazione è di €2,50, comprensivo di spese di spedizione.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE



Federazione Autonoma Bancari Italiani

00198 ROMA
VIA TEVERE, 46 – TEL. 06.8415751/2/3/4



Coordinamento Nazionale Femminile

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

LORO SEDI

Manifestazione nazionale contro la violenza maschile sulle donne del 24 novembre 2007 a Roma

In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, associazioni femminili, femministe, provenienti da tutta Italia, hanno deliberato di organizzare una manifestazione nazionale per sabato 24 novembre a Roma, ore 14, da Piazza della Repubblica a Piazza Navona.

Come organizzazione non aderiremo ufficialmente all'iniziativa in quanto troppo connotata politicamente, ma non possiamo non condividere i principi che stanno alla base della manifestazione.

La violenza sulle donne è una storia senza fine che continua a passare come devianza dei singoli, mentre tale violenza avviene principalmente all'interno del nucleo familiare, dove si strutturano i rapporti di potere e di dipendenza. Ricordiamo che l'aggressività maschile è stata riconosciuta (dati Onu) come la prima causa di morte e di invalidità permanente per le donne di tutto il mondo.

Per l'occasione abbiamo predisposto un documento che vi chiediamo di divulgare il più capillarmente possibile fra il nostro quadro sindacale e gli iscritti.

Cordiali saluti.

Roma, 20 novembre 2007

COORDINAMENTO NAZIONALE FEMMINILE

Violenza e maltrattamenti contro le donne



Categorie deboli: un facile bersaglio

Ogni giorno abbiamo notizia di episodi di cronaca nera che superano per efferatezza ogni più orribile fantasia e oltre a turbarci profondamente, condizionano la vita quotidiana ed i rapporti interpersonali di ognuno di noi.

Deve essere ben chiaro che in una società che pretende di definirsi civile, gli eventi criminosi, ai quali spesso si tenta di dare una connotazione politica, sportiva, religiosa, culturale, psicologica..., non possono essere ignorati né avere attenuanti.

La violenza ha solitamente come vittime soggetti deboli: donne, minori, anziani, disabili e contro di loro, in alta percentuale nell'ambito familiare, vengono messi in atto i comportamenti più vili ed ignobili.

Il 22 dicembre 2006 il Governo ha approvato un **disegno di legge**, su proposta dei Ministri Bindi, Mastella e Pollastrini, per **la sensibilizzazione, la prevenzione e la repressione di violenze, anche in ambito familiare, maturate a causa di genere e di forme di discriminazione e di prevaricazione su soggetti deboli, anche anziani, minori e disabili.**

Il disegno di legge si basa su tre punti fondamentali: misure di sensibilizzazione e di prevenzione, riconoscimento di particolari diritti alle vittime della violenza, ampliamento della tutela processuale sia penale sia civile.

Il provvedimento prevede anche nuove fattispecie di reato, quali l'adescamento di minori attraverso internet e per "atti persecutori", maggiori aggravanti del reato di violenza commesso dal coniuge, nonché un giudizio immediato per reati quali la violenza sessuale, atti sessuali con minori e/o di gruppo.

Nella Campagna di denuncia e sensibilizzazione, voluta dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, spicca lo spot televisivo avente per slogan "**la violenza sulle donne non ha più scuse**", in cui una donna cerca scuse plausibili per mascherare e giustificare gli evidenti segni di percosse che ha sul viso, invitando a chiamare il numero verde 1522 in caso di necessità.

Proprio "**la violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia**" sono stati oggetto di un'indagine commissionata dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità all'Istat.

Venticinquemila sono le donne che hanno risposto a domande sulla **violenza fisica** (minacce verbali o con armi, percosse, morsi, tentativi di strangolamento o di soffocamento, ecc...), sulla **violenza sessuale** (molestia fisica, stupro, rapporti non

desiderati o imposti con la paura o degradanti...) e sulla **violenza psicologica** (controllo dei comportamenti, intimidazioni, isolamento, limitazioni della libertà personale e/o economica, ecc...).

L'esito di tale indagine, illustrata il 21 febbraio 2007 a Palazzo Chigi, ha spalancato la porta su una vera galleria degli orrori.

In Italia, non in un paese arretrato del terzo mondo, si stima che:

- **6.743.000 donne, tra i 16 e i 70 anni**, pari al 31,9 % della popolazione femminile, hanno subito violenza fisica o sessuale nel corso della vita;
- **5 milioni** (23,7%) hanno subito violenze sessuali, di cui circa 1 milione ha subito uno stupro, nel 70% dei casi ad opera del partner;
- **3.961.000** (18,8%) sono state oggetto di violenze fisiche;
- **7.130.000** donne (43%) hanno subito o stanno subendo violenza psicologica.

La **violenza psicologica**, che troppo spesso viene sottovalutata, in realtà è molto subdola e pericolosa in quanto la vittima viene - spesso inconsapevolmente - condizionata dal partner nella sua vita quotidiana, nelle sue scelte, nelle frequentazioni, ecc... e subisce un tale crollo dell'autostima che diventa insicura e depressa fino ad arrivare a volte al suicidio.

Lo *stalking* (*mania di persecuzione*), allarmante fenomeno in continua crescita, rientra nella casistica della violenza psicologica e consiste in una vera e propria *persecuzione* che viene messa in pratica da parte del fidanzato, del marito, di un ex o di un innamorato respinto, mediante continui controlli, telefonate, sms, pedinamenti, offese, scenate, scatti d'ira ...

Chi perseguita, quasi sempre una persona all'apparenza "normalissima", considera la donna un suo oggetto sul quale esercitare un potere assoluto e alterna suppliche e minacce, mentre la vittima è sottoposta a enorme tensione in quanto si sente indifesa, braccata ed incapace di reagire.

Poiché lo *stalking* degenera spesso in forme di violenza fisica e sessuale e, a volte, prelude a delitti passionali, é fondamentale riconoscerlo e denunciarlo alle prime avvisaglie.

Pare incredibile ma in Italia: (*fonte Ministero per i diritti e le pari opportunità*)

- **oltre 14 milioni di donne sono state oggetto di violenza fisica, sessuale e psicologica;**
- **1.400.000** donne ha subito uno stupro prima dei 16 anni;
- **in Europa la violenza rappresenta la prima causa di morte delle donne nella fascia di età tra i 16 ed i 50 anni;**
- **nel 2005 sono state 138 le donne ammazzate in famiglia;**
- **un omicidio su quattro avviene in ambito familiare e il 70% delle vittime è costituito da donne;**
- **le violenze fisiche, sessuali e psicologiche sono quasi sempre compiute dal partner o comunque nell'ambito familiare e, proprio per questo motivo, il colpevole in almeno il 90 % dei casi non viene denunciato.**

Le violenza sulle donne è accettata storicamente e socialmente, viene inflitta senza differenza di età, colore della pelle o status sociale.

Persino donne intelligenti, istruite ed economicamente autosufficienti subiscono ripetutamente dal partner atti di violenza, specialmente psicologica, senza reagire; ciò è pericolosissimo anche perché, tali comportamenti, se non puniti, peggioreranno col passare del tempo.

Una donna violentata che non abbia ricevuto aiuto adeguato molto probabilmente sarà in futuro una “*persona psicologicamente turbata*”.

Il problema ovviamente non riguarda solo l'Italia ed anche l'**Assemblea generale delle Nazioni Unite** se ne è occupata definendo la violenza contro le donne *“una forma di persecuzione legata al genere femminile e che si manifesta attraverso azioni violente di tipo fisico, psicologico o sessuale o in qualunque altro modo dirette a provocare sofferenza nella donna, includendo tra tali azioni anche le minacce, la coercizione e la privazione della libertà sia nella sfera privata che in quella pubblica”* e mettendo in atto iniziative volte ad offrire maggiori tutele alle vittime e ad inasprire le pene.

La Ministra Rosi Bindi ha più volte dichiarato che “picchiare e violentare una donna è un atto di vigliaccheria ignobile che appartiene ad una cultura maschilista violenta che purtroppo non conosce differenze geografiche o etniche, e allora cosa fare in caso di violenza o di tentata violenza?

effettuare tempestivamente la denuncia

non isolarsi ma, invece, confidarsi con famigliari, amici o psicologi, ecc.

rivolgersi alle istituzioni, anche governative, che si occupano di tali reati

chiamare il numero verde **1522**, che è a disposizione di chi è oggetto o testimone di violenza.

Insieme bersagliamo la malvagità



COORDINAMENTO NAZIONALE FEMMINILE

Roma, 20 novembre 2007



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

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **2141 – EG/ls**

ROMA, LI **20 novembre 2007**

OGGETTO: **dimissioni del lavoratore.**

Per combattere fenomeni illeciti quali quello delle c.d. “dimissioni in bianco”, la legge 17 ottobre 2007 n. 188, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 260 dell’8 novembre 2007, (che di seguito si riporta), ha previsto che la volontà del lavoratore di recedere dal contratto debba essere manifestata attraverso appositi moduli distribuiti gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali, nonché dai centri per l’impiego.

Le norme contrattuali di settore (art. 70 CCNL credito – art. 79 CCNL banche di credito cooperativo – art. 75 CCNL esattoriali) devono dunque essere integrate dalle indicazioni di legge, non essendo pertanto più sufficiente la mera presentazione per iscritto delle dimissioni ai fini della loro validità.

La disciplina entrerà in vigore non appena saranno emanate con idoneo decreto le direttive per la realizzazione dei moduli previsti dalla legge. Non appena saranno stipulate le convenzioni con le organizzazioni sindacali, attraverso le forme definite con decreto dal Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale, i lavoratori potranno inoltre acquisire gratuitamente detti moduli anche presso queste ultime.

Sarà nostra cura comunicare i futuri sviluppi della vicenda.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

"Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera" (pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 260 dell'8 novembre 2007)

Art. 1.

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, è presentata dalla lavoratrice, dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera e dalla prestatrice d'opera, pena la sua nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente, oltre che con le modalità di cui al comma 5, dalle direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

2. Per contratto di lavoro, ai fini del comma 1, si intendono tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, i contratti di collaborazione di natura occasionale, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile per cui l'associato fornisca prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili siano qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

3. I moduli di cui al comma 1, realizzati secondo direttive definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, riportano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione della lavoratrice o del lavoratore, ovvero del prestatore d'opera o della prestatrice d'opera, del datore di lavoro, della tipologia di contratto da cui si intende recedere, della data della sua stipulazione e di ogni altro elemento utile. I moduli hanno validità di quindici giorni dalla data di emissione.

4. Con il decreto di cui al comma 3 sono altresì definite le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni.

5. I moduli di cui al presente articolo sono resi disponibili anche attraverso il sito *internet* del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 3, che garantiscano al contempo la certezza dell'identità del richiedente, la riservatezza dei dati personali nonché l'individuazione della data di rilascio, ai fini della verifica del rispetto del termine di validità di cui al secondo periodo del comma 3.

6. Con apposite convenzioni a titolo gratuito, stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità attraverso le quali è reso possibile alla lavoratrice, al lavoratore, nonché al prestatore d'opera e alla prestatrice d'opera, acquisire gratuitamente i moduli di cui al presente articolo, anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e i patronati.

7. All'attuazione della presente legge si provvede nell'ambito delle risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato.



La scelta del multicomparto nel Fondo Pensione del Gruppo UniCredit

Dal 7 al 30 novembre 2007 attraverso l'apposita sezione sul Portale in area Gestione Risorse > Agevolazioni (colonna centrale) sarà possibile effettuare la scelta per allocare la propria posizione individuale in essere presso il Fondo di Gruppo. L'operatività delle scelte decorrerà dal 1 gennaio p.v.

Il multicomparto – diversamente dal monocomparto in cui è il Fondo a decidere come costruire il portafoglio in base alla media della sua eterogenea popolazione - risponde ad un semplice principio:

quello di dare facoltà all'iscritto di effettuare egli stesso una scelta di investimento, per quanto attiene alla propria posizione individuale, collocando in 1 o 2 comparti i contributi già versati e rivalutati, unitamente ai contributi che via via affluiranno; ciò in relazione alle proprie specifiche caratteristiche quali la propensione al rischio, l'età, l'anzianità, il livello di reddito, e quant'altro.

L'introduzione di questo importante strumento realizza le aspettative di colleghe e colleghi più volte segnalate dalle scriventi OO.SS. ed è resa possibile da un accordo stipulato tra OO.SS. e Gruppo Unicredit, ed è certamente da accogliere con il più vasto consenso. Cogliamo l'occasione per ricordare anche il recente accordo sul "Welfare di Gruppo" che allargando la platea dei fruitori del contributo aziendale al 3% (in luogo del 2%), conferma l'attenzione di queste OO.SS. nel senso di favorire e sviluppare un approccio diffuso e consapevole sul sempre più importante tema della previdenza complementare

Ciò detto, si ricorda che la scelta del multicomparto riguarda sia tutti gli iscritti alla sezione II (i cosiddetti iscritti **post**) sia quegli iscritti alla sez. I (iscritti **ante**) unicamente se titolari anche di posizione individuale nella sez. II; per questi ultimi la possibilità di scelta riguarderà solo le quote di TFR o eventuali contributi volontari (p.e. **incremento VAP 2006**).

E' bene sapere che, nel caso non venisse esercitata alcuna opzione, la posizione e le future contribuzioni saranno automaticamente allocate nel comparto finanziario denominato "breve periodo" (con orizzonte temporale di tre anni e strutturalmente a minore rischiosità).

Per maggiori informazioni sull'argomento, sul sito internet del Fondo (www.fpunicredit.eu) – che rappresenta un efficace ed apprezzabile strumento di comunicazione di cui il Fondo Pensione di Gruppo si è dotato - sono stati resi disponibili il Regolamento del multicomparto ed una guida utile a capire come sono costruiti i diversi comparti. Inoltre, sempre sullo stesso sito è presente un “link” che attiva un particolare software (chiamato per brevità “motore di calcolo”).

Il “motore di calcolo” consente di visualizzare – alla presunta data del pensionamento – una fotografia “stimata” della propria situazione previdenziale, in un quadro complessivo che tenga conto sia del sistema obbligatorio (INPS) sia del sistema complementare. Le simulazioni tengono conto del presumibile effetto delle scelte effettuate relativamente ai tre comparti che, va precisato, si differenziano tra loro per l'orizzonte temporale (breve, medio e lungo periodo).

Va altresì detto che il Fondo mette a disposizione degli aderenti anche un comparto assicurativo – predisposto principalmente per accogliere il TFR di coloro che non hanno espresso alcuna scelta per la destinazione del TFR, o provenienti da altri fondi assicurativi - aperto a tutti. Esso garantisce, oltre il capitale versato un rendimento del 2% all'anno e il consolidamento anno per anno del rendimento retrocesso.

Anticipiamo infine che – secondo quanto ci viene segnalato dai Consiglieri – è in fase di conclusione l'iter di costruzione del regolamento dei “Versamenti volontari aggiuntivi” e quello del “Versamento per i familiari fiscalmente a carico” che – unitamente agli altri regolamenti attuativi in dirittura di arrivo – andrà a completare un quadro normativo moderno e rispondente alle esigenze della popolazione degli iscritti al Fondo di Gruppo e sul quale le scriventi OO.SS. vi daranno puntuale informativa.

Le Segreterie di Gruppo



WEEKLY

RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI

Dal 12 all'16 novembre 2007

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura delle Segreterie FABI

INTESA  SANPAOLO

www.fabintesasanpaolo.it

email: segreteria@fabintesasanpaolo.it

9 novembre 2007

EVOLUZIONE POLI TERRITORIALI DI BACK OFFICE

Con l'estensione alle attività Estero Transnazionale ex Intesa e all'Estero Specialistico clientela Corporate il numero di organico a regime dei Poli sarà di 3135 risorse.

Assago 505; Bari 100; Bergamo 115; Bologna 205; Cosenza 35; Firenze 60; Genova 85; Mestre 160; Napoli 470; Padova 270; Pavia 105; Roma 265; Sesto 155; Torino 260; Trapani 65; Vicenza 170; Como 70; Teramo 40.

Agli organici inizialmente presenti si aggiungeranno a regime 1245 risorse provenienti dalla rete e 880 dalla Direzione Centrale ad integrazione ultimata.

L'accentramento libererà 1670 unità da destinare all'attività commerciale.

Spostamenti del mese di Novembre:

Bologna: 16/11 spostamento del Polo ex Intesa a Casalecchio di Reno;

Mestre: 23/11 spostamento del Polo ex Intesa nei locali di Via Torino (Carive);

Torino: 23/11 spostamento del Polo ex Intesa al Lingotto;

Napoli: 16/11 spostamento da via Bavarese in Via Antiniana di 19 persone ex Intesa (15 dedicate a bonifici, portafoglio, F24 e 4 agli accertamenti penali); 18 persone ex Spimi dedicate alle attività Italia ed Estero filiali di Napoli e Provincia;

30/11 spostamento Direzione Legale a DSO in Via Antiniana di 7 persone dedicate agli accertamenti fiscali; Successivamente negli spazi di Via Savarese spostamento di 36 persone di Via Toledo (previo colloqui individuali); da luglio 2008 la sede del Polo sarà in Via Marconi.

15 novembre 2007

RIASSETTO DI EURIZON SOLUTION

In data odierna è stato illustrato il progetto di riassetto di Eurizon Solution che segue le decisioni assunte dalla Capogruppo Intesa Sanpaolo in ordine al riassetto di Eurizon Financial Group.

Si tratta di 5 operazioni societarie, in particolare cessioni di rami d'azienda all'interno del Gruppo.

1. Cessione a Banca Fideuram delle attività e delle risorse riferite all'operatività dei Promotori e delle lavorazioni riferite ai servizi operativi banca e promotori, data 31/12, 322 persone;
2. Cessione ad Intesa Sanpaolo delle attività e risorse dedicate all'informatica, alle infrastrutture, alle reti e sistemi corporate non tipici di Banca Fideuram, data 31/12, 150 persone;
3. Cessione ad Eurizon Vita dei sistemi assicurativi, data 31/12, 30 persone;
4. Cessione ad Eurizon Capital dei sistemi di front office dell'asest management, data 31/12, 8 persone;
5. Fusione per incorporazione Eurizon Solution in Intesa Sanpaolo entro il primo trimestre del 2008, 156 persone (106 a DOF, 12 per le attività residue, 9 tempi determinati e 29 distaccati da collocare).

Nei prossimi giorni sarà avviata la fase di confronto sulle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale coinvolto.

16 novembre 2007

FUSIONE INTESA LEASING – SAN PAOLO LEASINT

Si è svolto il secondo incontro previsto per la fusione delle due società. L'azienda ha fornito alle Organizzazioni Sindacali i documenti richiesti nella riunione precedente, anche se, purtroppo, gli stessi sono risultati incompleti. Manca sempre la struttura societaria a regime, che la controparte insiste a non fornire in quanto, stando a quanto dichiara, non è tuttora in grado di stimare il futuro assetto organizzativo aziendale. Ha, invece, annunciato che le sinergie sul personale previste interesseranno circa 25 risorse e che non riguarderanno la piazza di Bologna. Abbiamo chiesto chiarimenti su eventuali future operazioni societarie con Cariparma, ma non ci è stata fornita alcuna risposta. Così come non sono state fornite garanzie circa la conferma a tempo indeterminato dei colleghi con contratti di lavoro interinale.

La FABI ritiene che, vista l'incertezza che aleggia sulle ricadute di tale fusione, debbano essere fornite le più ampie garanzie occupazionali possibili e che tali "sinergie" debbano riguardare innanzitutto il personale volontario: parecchie sono, infatti, le domande di trasferimento in Rete tuttora inevase. Nel prossimo incontro, fissato per il 26 c.m., verranno rappresentate alla Direzione le proposte sindacali, anche in merito all'armonizzazione contrattuale delle due Società.

FUSIONE BIIS – OPI

Nel corso di questo incontro, è stata nuovamente ribadita all'azienda la necessità della corretta applicazione dell'Accordo del 14/2/2007 in merito al sistema incentivante. Tale passaggio risulta di fondamentale importanza per dar corso alle richieste di armonizzazione contrattuale tra le due realtà aziendali. Per quanto riguarda le materie del CIA OPI mutate da quello del Sanpaolo, è stata richiesta l'applicazione alla nuova Società per analogia. Per quanto attiene, invece, alle specificità aziendali, saranno oggetto di illustrazione alla controparte nel prossimo incontro fissato per il 21 c.m.

E' stata inoltre rappresentata la necessità di normare uniformemente l'intera questione dei colleghi distaccati, vista l'entità degli stessi non soltanto in OPI, ma in Mediocredito, Banca Proxima, Banca IMI, soltanto per citare gli esempi più macroscopici. L'Azienda non si è mostrata contraria a procedere in tal senso.



Comunicato a tutti i Lavoratori delle Banche di Credito Cooperativo

RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

In data 16 novembre 2007 è ripreso il confronto relativo alla piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto integrativo regionale.

La controparte ha proseguito l'esposizione delle proprie posizioni in merito alla piattaforma presentata indicando per ogni tema rivendicativo sia la propria eventuale disponibilità alla trattativa che i limiti della stessa.

Alla fine di tale esposizione le OO.SS. hanno ritenuto assolutamente insoddisfacenti le posizioni espresse che hanno fornito risposte negative su gran parte delle nostre rivendicazioni.

A questo punto abbiamo richiesto una pausa di riflessione al fine di valutare le condizioni per un eventuale prosecuzione della trattativa che allo stato si presenta molto critica.

Il negoziato proseguirà in data 3 dicembre.

Vi terremo informati sul quadro complessivo delle trattative con un successivo comunicato; nello stesso vi daremo una più dettagliata esposizione della situazione.

Udine, 16 novembre '07

LE SEGRETERIE REGIONALI
Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE
DI II° LIVELLO
PER LE BCC
ADERENTI ALLA FEDERAZIONE DELLE
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
DELL'EMILIA ROMAGNA.**

ART. 1 – PREMIO DI RISULTATO

In applicazione degli accordi intervenuti a livello nazionale (30/11/2001, 10/01/2002, 27/03/2002) e avuto riferimento a quanto previsto dal CCNL 7.12.2000 e successivo rinnovo del 27/09/2005 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo nonché dell' accordo sulla disciplina del Premio di Risultato del 23/11/2006, viene istituito, quale emolumento collettivo aziendale, il Premio di Risultato (PDR).

La misura del PDR verrà determinata con il meccanismo individuato dall'accordo allegato al presente contratto (di cui fa parte integrante) e verrà erogato con le modalità e nei casi ivi definiti.

L'importo complessivo aziendale deve essere ripartito tra il personale interessato, applicando la scala parametrica prevista dall'accordo 23/11/2006 tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, ovvero, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Gli importi del PDR da erogare sono quelli relativi agli anni 2007/2008, con riferimento rispettivamente ai bilanci d'esercizio degli anni 2006, 2007.

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

Il PDR va erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai quindici giorni, a tutti coloro che nell'anno di misurazione abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento, contratto di fornitura di lavoro temporaneo, ecc...).

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

La corresponsione del premio compete per intero nel caso in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto alla retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di malattia, con esclusione di malattia di durata continuativa superiore a tre mesi, assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione (escluso lo sciopero); rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il PDR va corrisposto, oltre ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di riferimento, anche a tutti coloro che, pur prestando attività lavorativa nell'anno stesso, non siano in servizio nel mese di erogazione, in quanto precedentemente cessati.

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

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.

Il PDR non verrà erogato al lavoratore che abbia, per l'anno di riferimento, ottenuto un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo, confermato tale dall'esito della procedura di ricorso così come individuata a livello nazionale, secondo le linee guida ivi fissate.

Ai sensi dell'art.2 del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni, il PDR essendone incerta la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, sarà assoggettato a contributi previdenziali, sia rispetto all'Azienda che al lavoratore, secondo i criteri stabiliti dal citato articolo 2.

Il PDR relativo all'anno 2007 con riferimento al bilancio d'esercizio 2006 sarà erogato sul cedolino paga della 13° mensilità 2007.

La Federazione comunica alle OO.SS Regionali per ogni singola Bcc gli importi effettivamente erogati per ogni singolo inquadramento.

ART. 2 – PREMIO DI FEDELTA'

Al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel movimento delle Bcc, verrà erogato al personale un premio di fedeltà.

Il calcolo del suddetto premio consiste:

- per la 1^, 2^ e 3^ area professionale nel 6,70% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 1° e 2° livello nel 6,55% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 3° livello si stabilisce la percentuale nella misura del 5,95% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.
- per i quadri direttivi di 4° livello la percentuale sarà pari al - 6,15% della proiezione annua di tutte le voci tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio.

Contratto Integrativo Regionale di II° livello per le BCC aderenti alla Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna

Il pagamento del premio dovrà avvenire entro il mese seguente a quello di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento e viene compreso ai fini del computo del trattamento di fine rapporto secondo quanto previsto dall'art.83 CCNL.

ART. 3 – PERMESSI

A) Per famigliari diversamente abili

Ai lavoratori che abbiano all'interno del proprio nucleo un familiare (figlio o equiparato, coniuge o genitore) diversamente abile e che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104 art.33 c.3 abbiano diritto a 3 gg. di permesso mensile, verranno concessi, su richiesta scritta del lavoratore, permessi orari aggiuntivi fino ad un massimo di 50 ore annue, di cui le prime 25 retribuite e le ulteriori 25 non retribuite.

Il lavoratore potrà usufruire, in aggiunta ai suddetti permessi, di ulteriori permessi retribuiti frazionabili per un massimo di 10 ore all'anno, per accompagnare il familiare portatore di handicap grave a prestazioni mediche.

I permessi di cui sopra si intendono per ogni familiare diversamente abile.

Si concorda inoltre di rivalutare annualmente, in base ad indice Istat, il contributo annuale di euro 1.032,91 previsto dall'art.88 del CCNL vigente, con decorrenza 01.01.2002.

B) Congedi parentali

Ad integrazione dell'art. 54 CCNL 27.09.2005 verranno concessi due giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di nascita di figli.

A norma dell'art.4 Legge 53 del 8.3.2000 "congedi parentali" verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno per decesso o grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il 2° grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

Verrà inoltre riconosciuto un giorno di permesso retribuito all'anno per decesso di "affini" entro il 1° grado (suocero/a).

Per quanto riguarda la documentazione della grave infermità del familiare da assistere si deve ritenere idonea la certificazione rilasciata da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato in cui si attesti la sussistenza della grave infermità per la conseguente necessità di assistenza.

Ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 47 c.2 D.lgs. 151/2001, il genitore, per le malattie del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ha diritto, dietro presentazione di relativa certificazione medica, di astenersi dal lavoro nel limite di ulteriori cinque giorni di permesso non retribuito.

Nel caso un genitore non richieda la flessibilità oraria per l'inserimento del proprio figlio/a ad asili nido, scuole materne o pre-materne, l'Azienda dovrà concedergli 20 ore di permessi non retribuiti.

C) Visite specialistiche

Sono da considerare retribuiti i permessi richiesti per visite specialistiche, esami di laboratorio e clinici specialistici, cui il lavoratore debba sottoporsi e che non siano effettuabili fuori dall'orario di lavoro.

Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti.

Non rientrano in tali fattispecie la visita presso il medico di base, le cure odontoiatriche.

Le visite specialistiche giustificabili con permessi retribuiti, dovranno essere comprovate dal lavoratore mediante esibizione di idonea certificazione contenente l'orario dell'avvenuta visita.

D) Gravi motivi personali

Le Aziende accorderanno permessi non retribuiti per gravi motivi personali documentati, fino a quindici giorni lavorativi all'anno.

E) Volontariato.

Ai lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritte ai registri istituiti dalle regioni ai sensi della legge 11 agosto 1991 n. 266, spettano, in caso di partecipazioni a corsi di formazione, aggiornamento e/o a riunioni relative all'attività espletata dall'organizzazione, fino ad un massimo annuo di 5 gg. di permesso non retribuito, da richiedersi con preavviso di almeno 15 gg. di calendario.

ART. 3 BIS – TUTELA DELLA MATERNITA'

Nel caso di anticipo della maternità obbligatoria ai sensi dell'art.17 c.2 D.lgs. 151/2001, la lavoratrice avrà diritto a percepire l'integrazione dello stipendio e della tredicesima mensilità, come previsto per il congedo di maternità obbligatoria. Per il periodo di maternità anticipata non vi sarà la maturazione del Premio di Risultato annuale.

ART. 3 TER – POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Apprendistato:

- L'Azienda si impegna a comunicare, almeno 6 mesi prima della scadenza del contratto, l'eventuale conferma a tempo indeterminato del lavoratore con decorrenza dalla data di scadenza originariamente stabilita.

Contratto d' inserimento:

- L'Azienda si impegna a comunicare, almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto, l'eventuale conferma a tempo indeterminato del lavoratore con decorrenza dalla data di scadenza originariamente stabilita.

Le parti si impegnano ad attivare uno specifico confronto tra dodici mesi in merito al tema della previdenza complementare per i contratti di apprendistato e di inserimento qualora la materia non trovi idonea soluzione in sede nazionale.

Tirocinio formativo e di orientamento:

Non costituendo rapporto di lavoro, come previsto dalla L. 196/97 e dal D.M. 142/1998, i tirocinanti e/o stagisti effettueranno un'attività pratica in coerenza con il progetto formativo senza alcuna assunzione diretta di responsabilità in relazione alle attività svolte. Copia della convenzione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali così come previsto dall'art. 5 del D.M. 142/1998.

La formazione svolta avrà valore di credito formativo e sarà certificata dall'Azienda in modo che lo studente o il lavoratore la possa riportare nel suo curriculum, come previsto dall'art. 6 del D.M. 142/1998.

Le Bcc si impegnano a valutare con particolare attenzione l'assunzione di coloro che hanno già effettuato in passato periodi di lavoro con contratto a tempo determinato e/o periodi di tirocinio formativo e di orientamento.

ART. 4 – BANCA DELLE ORE

Si concorda che il recupero delle prestazioni aggiuntive (straordinario) e dell'eventuale riduzione orario (23 ore annue) possa essere usufruito, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di mezz'ora.

Si conviene che, esclusivamente per i contratti di durata inferiore all'anno sia possibile, al termine del rapporto monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il lavoratore, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente.

Si concorda inoltre per ragioni di equità, che in banca delle ore debbono confluire esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Se il lavoro straordinario è quindi compiuto il sabato o il lunedì, qualora l'orario settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato, la maggiorazione dovuta è del 30% e tale prestazione non rientra in banca delle ore.

Così pure il lavoro eventualmente compiuto in ore notturne comprese tra le 22:00 e le 06:00 darà diritto al compenso per lavoro straordinario con la relativa maggiorazione del 65% e non entrerà in banca delle ore.

Il lavoro chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale (domenica) dà diritto sempre a riposo compensativo in altro giorno oltre, a scelta del lavoratore, all'ulteriore recupero in banca delle ore o al pagamento delle ore con la maggiorazione del 25%.

Nel caso di promozione a quadro direttivo in corso d'anno, si deve procedere alla liquidazione delle eventuali prestazioni aggiuntive in banca ore ancora da recuperare.

La riduzione oraria maturata fino alla data di passaggio alla categoria dei quadri direttivi e non goduta, può essere, a richiesta del lavoratore, liquidata o trasformata in ferie da usufruire.

ART. 4 BIS - LAVORO AL SABATO / RECUPERO

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 98 e art. 122 del CCNL, ai lavoratori che siano addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ittici, con orario di lavoro comprendente anche il sabato, si conviene, fermo restando il limite massimo individuale di 20 volte all'anno, di avere diritto all'effettuazione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda.

A fronte di ciò non saranno riconosciuti il permesso aggiuntivo di 40 minuti né il compenso giornaliero aggiuntivo di euro 18,08 previsto dal CCNL (ex art.98).

Resta peraltro inteso che la prestazione in giornata di sabato non dà diritto ad alcun compenso, essendo questo assorbito nel riposo compensativo successivamente fruito.

ART. 4 TER - LAVORO ALLA DOMENICA / RECUPERO

Premesso

- che per le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali situate in zone in cui l'attività bancaria tragga sviluppo dall'affluenza in domenica della popolazione rurale o dall'abitudine di questa di fare acquisti in detto giorno in quanto giorno di mercato, è stata autorizzata dagli organi competenti l'apertura dello sportello limitatamente al solo orario antimeridiano;
- che gli addetti interessati a tale servizio secondo turni di lavoro prefissati, nel limite massimo di 15 volte all'anno, hanno in deroga alla possibilità di recupero frazionato previsto dall'art. 7, 1° comma, Legge 22 febbraio 1934 n. 370, iniziato il riposo nel pomeriggio della domenica e goduto di un'ulteriore pausa di 24 ore consecutive in altro giorno della settimana successivo a quello dell'effettuazione e concordato con l'Azienda, senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo;
- che in data 20 giugno 2002 veniva siglato un accordo sindacale regionale contenente la previsione di un riposo compensativo di 7 ore e 30 minuti a fronte del lavoro effettuato il sabato mattina in quanto addetti in una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ittici, senza diritto ad alcun compenso essendo questo assorbito nel riposo compensativo;

si conviene quanto segue:

a decorrere dal 1° gennaio 2007 il personale che a turno lavora nella giornata della domenica presso lo sportello di una Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ubicata in piazza ove si svolge in detta giornata il mercato, ovvero presso centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, ha diritto: a) ad iniziare il riposo nel pomeriggio della domenica; b) a godere di un'ulteriore giorno di riposo, ai fini della piena reintegrazione delle proprie energie fisiche e psichiche, da utilizzare in un giorno successivo a quello dell'effettuazione da concordarsi con l'Azienda; c) al pagamento di un'indennità di turno giornaliero festivo pari ad euro 40,00 per i lavoratori inquadrati nelle tre aree professionali e ad euro 60,00 per i lavoratori inquadrati nella categoria dei quadri direttivi.

ART. 4 QUATER – PRESTAZIONE AGGIUNTIVA QUADRI DIRETTIVI

Le Parti, in considerazione del nuovo contenuto dell'art. 98 CCNL rivolto indifferentemente a tutta la categoria dei quadri direttivi, condividono la necessità che le Aziende pongano in essere tutte le possibili misure organizzative al fine di permettere, a ciascun quadro direttivo, indipendentemente dal ruolo ricoperto, di usufruire della flessibilità temporale d'orario in un criterio di autogestione individuale della prestazione lavorativa temperata sempre alle quotidiane esigenze operative.

Nel caso in cui le condizioni organizzative ed operative non abbiano consentito la suddetta flessibilità temporale ed autogestione individuale della prestazione lavorativa, è consentito al quadro direttivo, nell'ambito del rapporto fiduciario e in una visione più ampia del concetto di autogestione, di recuperare il significativo impegno temporale eccedente l'orario normale applicabile al restante personale dell'unità di appartenenza, anche per singole giornate intere non collegabili al periodo di ferie e concordate preventivamente con l'Azienda.

L'Azienda valuta la possibilità di corrispondere al quadro direttivo un'apposita erogazione a cadenza annuale a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo e non recuperato durante l'anno con i criteri dell'autogestione e a fronte di una valutazione positiva e al raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati.

In relazione all'individuazione dell'apposita erogazione prevista dal quinto comma dell'articolo 98 del CCNL relativa alla partecipazione a riunioni di qualunque natura con inizio e termine fuori dall'orario di lavoro, si stabilisce che debba corrispondersi un importo pari ad euro 110,00 per ogni riunione fino alla concorrenza di un tetto massimo pari ad euro 2.788,87.

La predetta erogazione va corrisposta a cadenza trimestrale.

ART. 5 – FIGURE PROFESSIONALI

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.

A tal fine lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro e la mobilità su diverse posizioni di lavoro (art. 64 CCNL).

PROFILI PROFESSIONALI

a) 3^ AREA PROFESSIONALE

Premesso che la declaratoria generale dell'art. 109 CCNL prevede quanto segue:

- ◆ nel 1° livello retributivo sono inquadrati i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione dei problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altri lavoratori; e che la stessa normativa demanda alla contrattazione collettiva di 2° livello l'individuazione di profili professionali esemplificativi relativamente al 2° e 3° livello retributivo si concorda quanto segue:
- sono inquadrati nel 2° e 3° livello retributivo di detta area, secondo la previsione dell'art.109 CCNL ed in coerenza con le indicazioni della declaratoria di tale articolo, i lavoratori che abbiano le attitudini al coordinamento di altri addetti e che rispondano della crescita professionale di questi ultimi, con capacità di raggiungimento di microobiettivi.

2° livello retributivo:

Operatore di sportello:

lavoratore in grado di curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrospartello, fornendo al cliente adeguata assistenza ed una prima consulenza sui prodotti della banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di primo livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato, per almeno quattro valutazioni positive annuali successive, di possedere i requisiti richiesti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Cassiere coordinatore:

lavoratore che stabilmente coordina in succursali con almeno tre casse, operanti in via continuativa l'attività di altri operatori di sportello, gestendo i flussi di denaro e la custodia di valori della succursale stessa, rispondendo del buon funzionamento del comparto casse, anche dal punto di vista di efficienza operativa. Al suddetto lavoratore va riconosciuta una indennità di funzione mensile nella misura di euro 110,00. Tale indennità è dovuta per dodici mensilità. Venendo meno l'incarico di cassiere coordinatore cessa il diritto all'indennità anzidetta. In caso di sua assenza al sostituto compete la quota giornaliera dell'indennità di funzione.

Addetto Fidi (back office):

lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere, in via continuativa, a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica di affidamento – raccolta di documentazione, analisi di Bilancio, verifica della situazione della clientela e la stesura del commento relativo; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto Titoli (back office)

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa, l'attività di back office titoli in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori di 1° livello che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

3° livello retributivo:

In questo livello retributivo rientrano:

- ◆ tutti i lavoratori che coordinano l'attività, abbiano la responsabilità per la loro attività e per il loro sviluppo professionale di tre altri lavoratori di cui almeno uno appartenente al 2° livello retributivo; anche per questo livello retributivo, ed a maggior ragione, valgono le considerazioni fatte in merito alle attitudini personali e professionali degli addetti in tema di capacità di coordinamento, di responsabilità in ordine alla crescita professionale dei propri collaboratori e di raggiungimento di microbiettivi aziendali.

Sono inoltre da inquadrare in tale livello tutti coloro che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, la seguente attività:

Addetto titoli di proprietà (tesoreria della Banca) :

lavoratore che esegue le direttive del responsabile della Tesoreria in merito alla gestione della liquidità, dei titoli di proprietà della Banca in conformità alla normativa vigente in materia di intermediazione finanziaria; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Addetto agli investimenti della clientela

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, la relazione con la clientela, fornendo consulenza ai sensi della normativa in vigore; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art.109 del CCNL.

Addetto alla Consulenza Fidi

Lavoratore in possesso di ampie conoscenze ed in grado di provvedere in via continuativa, a fornire la consulenza ed assistenza alla Clientela in termini di impieghi bancari; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto alla gestione del rischio:

lavoratore in grado di curare, in via continuativa, il monitoraggio costante dei rischi complessivi della Banca; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Contratto Integrativo Regionale di II° livello per le BCC aderenti alla Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna

Addetto al controllo di gestione:

lavoratore che, in via continuativa, esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: raccoglie ed organizza i dati e le informazioni per le elaborazioni statistiche e bilanci di previsione, realizza le attività proprie del controllo di gestione; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto alla organizzazione:

lavoratore che in via continuativa esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: predispone i processi di lavoro coordinandosi con le altre funzioni nel rispetto della strategia aziendale, ne cura e/o verifica la pubblicizzazione; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

Addetto al marketing operativo e strategico:

lavoratore che in via continuativa esegue le direttive impartite dal responsabile della funzione: redige e cura i piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza, esegue un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e cerca soluzioni per eventuali criticità insorte; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL;

4° livello retributivo:

Addetto allo sviluppo commerciale:

lavoratore in grado di gestire, in via continuativa e prevalente, lo sviluppo commerciale di Clientela acquisita e/o potenziale; tale inquadramento sarà riconosciuto ai lavoratori che svolgendo le mansioni di cui sopra abbiano dimostrato per almeno due valutazioni annuali positive successive, di possedere i requisiti anzidetti, con capacità di raggiungimento di microbiettivi aziendali, in coerenza con le indicazioni della declaratoria generale dell'art. 109 CCNL.

Le parti concordano che il periodo di valutazione annuale decorra dal 01.01.2008.

Nelle aziende in cui non sia presente il sistema di valutazione del lavoratore ai sensi del CCNL 27.09.2005 e dell'Accordo Regionale del 24.03.2005, agli effetti del presente articolo si considera positiva la valutazione.

In tali aziende qualora si esprima una valutazione negativa questa dovrà essere dichiarata in forma scritta.

In caso di cambiamento di percorso lavorativo le valutazioni sino allora acquisite sono considerate al 50% valide all'acquisizione del nuovo profilo professionale.

Ai lavoratori inseriti nelle figure professionali di "addetti agli investimenti alla clientela e addetti alla consulenza fidi", che abbiano svolto per almeno due anni le suddette funzioni con l'inquadramento corrispondente alla 3^a area professionale 2° livello retributivo, verrà riconosciuto l'inquadramento alla 3^a area professionale 3° livello retributivo, entro il 31.12.2008.

a) QUADRI DIRETTIVI

In coerenza con le previsioni dell'art. 64 e dell'art. 104 del CCNL 27/09/2005 è opportuno identificare e valorizzare le seguenti figure professionali nelle aziende con organico superiore a 80 lavoratori:

1° livello retributivo:

Responsabile della Funzione di conformità (compliance): è responsabile del controllo e della verifica che le procedure interne siano coerenti con la necessità di prevenire la violazione di leggi, regolamenti, codici.

Responsabile Controllo di gestione: è responsabile della raccolta ed organizzazione dei dati e delle informazioni per le elaborazioni statistiche e dei bilanci di previsione, e delle attività proprie del controllo di gestione.

Responsabile Controllo del rischio/Risk Controller: è responsabile del monitoraggio costante del rischio attraverso i dati a propria disposizione anche in funzione degli obiettivi della Banca, della verifica dello stato di esposizione del rischio aziendale in relazione alla normativa e al regolamento interno.

Responsabile revisione interna (internal auditing), Responsabile dell'organizzazione: sono compresi in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi coloro che esplicano la loro attività con autonomia di decisione e in via continuativa.

Responsabile amministrativo/contabile, Preposto alla segreteria fidi, Preposto alla tesoreria: sono compresi in questo livello retributivo dei Quadri Direttivi coloro che esplicano la loro attività con autonomia di decisione in via continuativa nell'ambito delle direttive ricevute.

Responsabile del Marketing operativo e strategico: è responsabile della cura e redazione dei piani operativi e/o i prodotti e/o iniziative commerciali attuando e predisponendo tutte le azioni necessarie per lo sviluppo nelle zone geografiche di competenza, inoltre gestisce un monitoraggio periodico sugli obiettivi evidenziando eventuali scostamenti e propone soluzioni per eventuali criticità insorte.

CCNL 27/09/2005 - Le parti concordano che il computo dell'organico complessivo dell'azienda debba essere riferito alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Sono computabili nell'organico aziendale:

i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, i contratti a termine di durata complessiva superiore ai 12 mesi e da conteggiarsi dal compimento del dodicesimo mese (escludendo i contratti a termine per ragione sostitutiva), i contratti di apprendistato, i contratti di inserimento di durata superiore ai 12 mesi e da conteggiarsi dal compimento del dodicesimo mese.

Disposizione transitoria

Le Parti attiveranno su richiesta delle OO.SS. uno specifico confronto, a livello regionale, in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali previsti dal CCNL e dal presente CIR.

b) VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE

Anche in applicazione dell'art.64 del le aziende favoriranno l'acquisizione, da parte del personale della professionalità necessaria per ricoprire ogni posizione di lavoro.

Qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, per le quali gli organigrammi e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di un grado e/o di categoria superiore, l'Azienda dovrà ricercarne, preferibilmente al proprio interno la copertura, anche con opportuni interventi formativi.

Qualora ciò non risultasse possibile l'Azienda informerà le RSA o le OO.SS. locali, prima di procedere ad assunzioni.

c) SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte, la mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere le competenze, i corsi di formazione a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

d) ROTAZIONI

Ad integrazione di quanto recitato dall'art. 117 del CCNL, si stabilisce che nelle Bcc con organico superiore ai 35 lavoratori, coloro che svolgono le stesse mansioni da oltre tre anni, possono chiedere, per iscritto di essere assegnati ad altre mansioni equivalenti.

Tale richiesta verrà, compatibilmente con le esigenze di servizio, accolta entro sei mesi.

In mancanza di accoglimento della richiesta, le RSA o in assenza le OO.SS. locali, si attiveranno con le Bcc attraverso uno specifico confronto.

Tale procedura di verifica può essere effettuata anche a livello regionale.

e) SOSTITUZIONI

Per quanto riguarda le differenze retributive riguardanti le sostituzioni si fa riferimento all'art. 97 per i Quadri Direttivi e all'art. 111 per le Aree Professionali del CCNL del 27/09/2005 per tutte le unità produttive.

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per sostituzioni è quella giornaliera.

f) VICE RESPONSABILI DI SUCCURSALI

In tutte le succursali a tempo pieno deve essere previsto un organico minimo di almeno due lavoratori.

Non potranno esser cumulate le mansioni, con relativa indennità, di cassiere con quelle di preposto.

E' da promuovere, in tutte le succursali, l'istituzione del ruolo di vice responsabile non solo quale sostituto del preposto durante le sue assenze ma quale coadiutore quotidiano dello stesso al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Al vice responsabile di succursale compete un assegno mensile di indennità di funzione nella misura di seguito indicata, secondo il numero degli addetti alla succursale.

Tale indennità è dovuta per dodici mensilità.

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

Succursali con n° addetti compreso il preposto

3/4

5/6

7

8/9

Assegno di funzione vice responsabile di succursale

Euro 30,00

Euro 80,00

Euro 120,00

Euro 150,00

Contratto Integrativo Regionale di II° livello per le BCC aderenti alla Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna

Il presente assegno non verrà corrisposto per i periodi di sostituzione in caso di assenza del preposto superiore al giorno in quanto, in tali casi, verrà liquidata l'indennità di sostituzione con la differenza di inquadramento con il grado spettante contrattualmente al preposto.

Nelle succursali da 10 addetti in poi spetta al vice responsabile di succursale un inquadramento minimo di Quadro Direttivo di 1° livello.

Le parti concordano che nel numero addetti alla succursale debbano essere considerati esclusivamente i lavoratori in organico stabilmente alla succursale. Rientrano in tale computo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, i contratti a termine di durata complessiva superiore ai 12 mesi e da conteggiarsi dal compimento del dodicesimo mese (escludendo i contratti a termine per ragione sostitutiva), i contratti di apprendistato, i contratti di inserimento di durata superiore ai 12 mesi e da conteggiarsi dal compimento del dodicesimo mese.

g) VICE RESPONSABILI DI UNITA' PRODUTTIVE INTERNE .

Nelle unità produttive interne è da individuare il vice responsabile che sostituirà il responsabile nel caso di sua assenza, percependo un' indennità giornaliera di sostituzione.

Nelle unità produttive interne con un numero di addetti superiore a sette è da istituire il vice responsabile come coadiutore quotidiano del responsabile che dovrà percepire un assegno mensile di indennità di funzione nella misura di euro 30,00 per le unità produttive interne con otto/nove addetti ed euro 70,00 nelle unità produttive interne con almeno dieci addetti.

Tale indennità è dovuta per dodici mensilità.

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

ART. 6 – MISURE DI SICUREZZA

a) SICUREZZA DEL LAVORO - (escluse le competenze del D.Lgs 624/94 e successive modificazioni)

Misura antirapina

In conformità con l'art. 70 del CCNL 27/09/2005 ultimo comma della dichiarazione a verbale le Bcc sono impegnate a consultare il RLS, le RSA ove costituite e in assenza le OOSS locali o il personale dipendente, prima di adottare misure di sicurezza o variare quelle in atto.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano concordemente condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla Commissione Sindacale Regionale che, comunque per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle parti.

Le Bcc si impegnano in ogni caso, ad abolire i sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico.

In caso di rapina la filiale dovrà terminare l'operatività al pubblico e successivamente alle operazioni di chiusura i lavoratori usufruiranno di permessi retribuiti fino al termine della giornata lavorativa.

Atti criminosi

In caso di malattia o di infortunio derivante da atto criminoso o da incidente sul lavoro, le Bcc assumeranno l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito, dietro presentazione di certificati medici e ricevute di pagamento.

In ogni caso le Bcc terranno a proprio carico l'onere relativo alle visite mediche specialistiche eventualmente richieste dal lavoratore colpito da evento criminoso.

In caso di assenza dal servizio conseguente ad atto criminoso o ad infortunio sul lavoro le Bcc conserveranno il posto di lavoro e l'intero trattamento economico anche oltre i limiti dell'art.55 del CCNL vigente e fino ad un massimo di 30 mesi.

Le Bcc si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza ed a svolgere, ogni anno, una riunione (durante l'orario di lavoro) per illustrare, a tutto il personale, i dispositivi di sicurezza ed i comportamenti da assumere in caso di rapina.

Salvi i casi di negligenza, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapina, per le somme occasionalmente detenute senza specifica autorizzazione oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabiliti dalle disposizioni interne.

Nell'ambito della tutela della sicurezza, le Bcc si impegnano ad utilizzare ditte specializzate per le operazioni di trasporto valori di importo ingente.

b) CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE - (escluse le competenze della 626 e successive modificazioni)

Le Bcc si impegnano ad incontrarsi con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con le RSA, OOSS locali ovvero in mancanza con il personale, per esaminare eventuali problemi circa le condizioni igienico - sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative ritenute più opportune.

Contratto Integrativo Regionale di II° livello per le BCC aderenti alla Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna

Nei casi di ristrutturazione o di costruzione di ambienti di lavoro, le Bcc provvederanno ad informare preventivamente il R.L.S., le RSA, OOSS locali ovvero in mancanza il personale, sul progetto e relativi tempi di realizzazione, al fine di permettere eventuali proposte di modifica scaturenti anche da eventuali sopralluoghi tecnici effettuati.

VDT

Gli addetti ai video terminali, il personale dei CED ed il personale che lavora in locali sotterranei continuativamente, effettueranno su loro richiesta annualmente appropriate visite specialistiche (vista, udito, ecc.) con onere a carico dell'azienda e durante l'orario di lavoro, c/o strutture sanitarie adeguatamente attrezzate.

Periodo di comporta

La Federazione regionale dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di lavoratori che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia.

ART. 7 – INDENNITA' DI RISCHIO

A coloro che sono chiamati a ricoprire le mansioni di cassiere, sarà corrisposto l'intera indennità di rischio a norma dell'art.49 CCNL vigente.

Agli impiegati chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- fino a 5 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 1/3 dell'indennità mensile;
- da 6 a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 2/3 dell'indennità mensile;
- oltre a 8 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 3/3 dell'indennità mensile.

ART. 8 – TURNI DI FERIE

Con riferimento al vigente CCNL, tutto il personale è chiamato ad esprimere le proprie preferenze dei turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'Azienda a fissare detti turni entro il successivo mese di marzo.

ART. 9 – USO DI AUTOVETTURA PRIVATA

Per quei lavoratori che facciano uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio, l'azienda provvederà a sottoscrivere una polizza kasco professionale per assicurare il risarcimento dei danni subiti alle autovetture di proprietà dei lavoratori e/o loro familiari conviventi, unicamente ed esclusivamente per il periodo in cui l'uso dell'autovettura assicurata è autorizzato per ordine e per conto dell'azienda.

Il capitale massimo assicurabile è stabilito in 18.000,00 euro per ogni autovettura.

Tale polizza assicurativa verrà fornita in copia ai lavoratori che ne fanno richiesta.

Ciò non comporterà per il lavoratore nessun onere a suo carico.

Con riferimento al vigente CCNL si conviene che, qualora il lavoratore faccia uso autorizzato in via del tutto eccezionale di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazioni a corsi ed incorra in un incidente senza che sussista colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione. Il lavoratore dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto dell'autovettura direttamente o tramite polizza assicurativa che verrà fornita in copia ai lavoratori che ne faranno richiesta.

ART. 10 – TICKET PASTO

Le prestazioni sostitutive di mensa opzionabili dal lavoratore sono le seguenti:

- 1) Ticket restaurant cartaceo giornaliero, il cui valore facciale viene così definito:
 - euro 7,00 dal 01.01.2008
 - euro 7,40 dal 01.01.2009
 - euro 7,70 dal 01.12.2009con assoggettamento a ritenute di legge dell'eccedenza rispetto al limite di esclusione vigente di tempo in tempo;
- 2) Dal 01.01.2008 il ticket restaurant elettronico, utilizzabile mediante apposita card magnetica, se disponibile tecnicamente, avrà il valore facciale di euro 7,50 giornalieri, in considerazione della totale esclusione da trattenute fiscali e previdenziali, sia per il lavoratore che per l'azienda;
- 3) Indennità sostitutiva del servizio mensa il cui valore unitario giornaliero erogabile per i giorni di effettiva presenza viene stabilito come segue:
 - euro 5,60 lordi dal 01.01.2008
 - euro 5,90 lordi dal 01.01.2009
 - euro 6,00 lordi dal 01.12.2009erogabile sul cedolino paga del lavoratore previo assoggettamento alle ritenute di legge e non computabile nella retribuzione utile per il T.F.R. e di alcun istituto retributivo, contrattuale o legale;

Contratto Integrativo Regionale di II° livello per le BCC aderenti alla Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna

- 4) Erogazione da parte del datore di lavoro di un ticket pasto cartaceo giornaliero di valore nominale pari ad euro 5,29 e della differenza tra il valore nominale del ticket di cui al punto 1 e il limite di esclusione da ritenute fiscali e previdenziali. Tale differenza verrà versata sulla posizione individuale del lavoratore presso il Fondo Pensione Nazionale BCC (subordinatamente all'adeguamento dello statuto del Fondo, nonché dalle modalità operative che saranno previste dallo stesso);

Il ticket pasto, sia nella forma cartacea che elettronica, è giornaliero, non cumulabile né cedibile a terzi e non può essere tramutato in denaro.

Il diritto al ticket pasto nelle forme opzionabili suesposte, è subordinato alla presenza del lavoratore in azienda prima e dopo la pausa pranzo, mentre non spetta ai lavoratori assenti (con esclusione dei riposi giornalieri spettanti alle lavoratrici madri per allattamento, nonché dei permessi orari previsti dalla legge 104/92).

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale è stabilita l'erogazione dell'indennità sostitutiva di cui al punto 3) nella seguente misura:

euro 154,00 lordi dal 01.01.2008

euro 162,80 lordi dal 01.01.2009

euro 169,40 lordi dal 01.12.2009

con riduzione proporzionale dei suddetti importi in relazione alla prestazione oraria convenuta, in misura fissa e per dodici mensilità.

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è stabilita l'erogazione, per le giornate di presenza in azienda, del ticket cartaceo o elettronico.

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo misto, è stabilita l'erogazione dell'indennità sostitutiva proporzionalmente alla prestazione oraria di tipo orizzontale e del ticket di cui al punto 1) o 2) per le giornate di presenza in azienda con orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

I ticket cartacei, intestati al lavoratore, saranno consegnati mensilmente al medesimo, sulla base delle giornate effettivamente lavorate nel mese precedente e dovranno essere annullati previa sottoscrizione all'atto dell'effettiva utilizzazione.

Per la card elettronica tale incombenza sarà effettuata automaticamente.

Il lavoratore è facoltizzato a richiedere l'utilizzo di una qualsiasi delle suddette modalità di fruizione di cui ai punti precedenti, mediante opzione da esercitarsi annualmente entro il mese di novembre, con decorrenza della variazione dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Tale facoltà di opzione potrà essere esercitata al di fuori della suddetta scadenza solo in caso di cambiamento della sede di lavoro in funzione delle mutate esigenze del lavoratore.

L'azienda riterrà valida l'opzione finché il lavoratore non eserciterà il diritto di modifica della stessa.

Il lavoratore che, pur presente in azienda, non consumi il pasto meridiano giornaliero presso esercizi convenzionati, potrà usufruire, su sua specifica richiesta dell'indennità sostitutiva di mensa.

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

La modalità di cui al punto 2 potrà essere utilizzata non appena saranno intervenuti specifici accordi con le società di gestione e saranno disponibili i necessari strumenti informatici, nonché idonee misure organizzative.

L'introduzione di tale modalità sarà preceduta da specifico accordo aziendale con le RSA e ove non presenti le OO.SS regionali.

Dichiarazione a verbale:

La Federazione Regionale si impegna ad informare tempestivamente le OO.SS firmatarie del presente contratto integrativo nell'eventualità di una sostituzione della società di gestione dei ticket restaurant cartacei.

ART. 11 – RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

a) INFORMAZIONI GENERALI

La Federazione Regionale provvederà a comunicare tramite posta elettronica alle OO.SS. firmatarie del presente contratto:

- Con cadenza mensile i dati relativi al lavoro straordinario svolto e il numero dei lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore; gli elenchi riepilogativi, con suddivisione per azienda tra personale maschile e femminile, dei nuovi lavoratori con specificazione dei relativi inquadramenti, le assunzioni avvenute a termine, i contratti stipulati a tempo parziale, le trasformazioni di contratti da tempo pieno a tempo parziale e da tempo parziale a tempo pieno (con l'indicazione per i contratti a tempo parziale dell'eventuale lavoro supplementare), i rapporti di lavoro cessati, apprendisti professionalizzanti e contratti di inserimento;
- Con cadenza trimestrale i dati relativi alla raccolta diretta e indiretta, agli impieghi, al numero di operazioni svolte e al numero di addetti per unità produttive;
- Entro il mese di gennaio per ogni Bcc le ore di formazione, con suddivisione tra le ore effettuate in aula e le ore di autoformazione, (aziendali e regionali) effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente;

Contratto Integrativo Regionale di II° livello per le BCC aderenti alla Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna

- Entro marzo il numero dei lavoratori presenti in azienda in base alle previsioni della legge n.68/99 o delle precedenti normative, la quota di riserva spettante ed eventuali convenzioni in essere con la Provincia. I dati analitici riguardanti le rapine avvenute in regione nell'anno precedente suddivise per evento;
- Entro maggio gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente nell'ambito del territorio per cui è competente la Federazione stessa distinti per aree professionali e livelli, con indicazione del numero dei lavoratori cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali) e distinti tra vecchi e nuovi assunti alla data del 31.12.2000.
- In caso di assunzioni di personale con contratto di qualsiasi natura o di fornitura di lavoro temporaneo, le Bcc informeranno le RSA o in mancanza le Organizzazioni Sindacali locali in merito ai nominativi, alla tipologia di contratto, alla durata, alla mansione svolta ed alla qualifica attribuita.
- A richiesta delle OO.SS, copie delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei lavoratori ai sensi degli articoli 43 e 71 del CCNL 27.09.2005;
- A richiesta delle OO.SS. la Federazione si impegna a consegnare per la singola Bcc l'organigramma completo di nominativi, di inquadramenti con l'indicazione dei responsabili e dei vice-responsabili nonché dei cassieri nominati.

b) INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E/O ORGANIZZATIVE, RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

In caso di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e ristrutturazioni aziendali che le Bcc volessero introdurre, quando comportino conseguenze sull'occupazione e/o sull'organizzazione del lavoro e/o trasferimento di lavoratori in altre unità produttive, verranno preventivamente fornite alle RSA o in loro mancanza alle Organizzazioni Sindacali locali adeguate informazioni.

L'argomento, a richiesta delle parti, formerà oggetto di esame preventivo in sede regionale con verbalizzazione delle conclusioni, quali esse siano, prima del passaggio delle decisioni aziendali a fasi operative.

c) LIVELLI OCCUPAZIONALI

Eventuali problemi di esuberi di personale presso le Bcc, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, verranno esaminati in sede sindacale regionale, per verifica e ricerca di soluzioni idonee.

d) SOCIETA' DI SERVIZI

In caso di costituzione di società di servizi da parte di una o più Bcc e/o da parte della Federazione Regionale, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, le parti si impegnano ad incontrarsi per verificare i problemi organizzativi, professionali e normativi.

e) FUSIONI ED INCORPORAZIONI

In caso di fusioni od incorporazioni relative a Bcc della regione, la Federazione Regionale si impegna, dopo preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali locali, a verificare con le Organizzazioni Sindacali regionali, prima del passaggio alla fase operativa, i problemi riguardanti il personale (organici, mobilità, tutela professionale), al fine di ricercare soluzioni idonee.

f) SITUAZIONE E PROSPETTIVE AZIENDALI

Successivamente all'approvazione del piano strategico le Bcc ne illustreranno il contenuto alle RSA o alle Organizzazioni Sindacali locali, e successivamente al personale durante l'orario di lavoro.

Si procederà ad una verifica per quanto attiene le ricadute sul personale cercando di convergere verso soluzioni condivise.

In caso contrario le Organizzazioni Sindacali locali potranno chiedere un incontro a livello regionale.

Su richiesta delle RSA o delle Organizzazioni Sindacali locali le Bcc si renderanno disponibili ad un incontro inerente l'andamento aziendale ed i fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione all'organizzazione del lavoro, ricercando di convergere verso soluzioni condivise.

In caso contrario le Organizzazioni Sindacali locali potranno chiedere un incontro a livello regionale.

Esaurita tale procedura la Bcc adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

g) ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO

Con riferimento all'art.37 del vigente CCNL le Bcc si impegnano al puntuale adempimento previsto dal comma 2 di detto articolo.

L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto e illustrati durante il normale orario di lavoro, da parte delle Bcc al personale, una prima volta alla attuazione e successivamente in caso di variazione.

h) AZIONI POSITIVE

Le aziende provvederanno ad attuare le disposizioni di cui alla L.125 del 10.04.1991.

La Commissione paritetica Regionale va riunita almeno due volte l'anno, al fine di individuare interventi che favoriscano le pari opportunità uomo -donna.

A tale Commissione paritetica potranno partecipare fino a due membri per ogni Organizzazione sindacale firmataria il presente accordo.

ART 11 BIS – INFORMAZIONI AL LAVORATORE

Nella busta paga di ogni lavoratore dovranno risultare le seguenti informazioni:

- la quantità spettante, goduta e residua dei seguenti istituti:
 - ferie;
 - ex festività;
 - riduzione oraria di lavoro (r.o.l.);
 - permessi art. 48;
 - banca delle ore (bor).
- TFR maturato al mese precedente e il maturando del mese competente.
- Entro il primo trimestre dell'anno successivo le ore totali di formazione effettuate nell'anno precedente

ART.12 – FORMAZIONE

Su richiesta delle OO.SS. Regionali si terrà un incontro, presso la Federazione Regionale, per effettuare valutazioni congiunte circa i dati forniti dalla stessa per ogni Bcc sulle ore di formazione aziendali e regionali effettuate da ogni lavoratore nel corso dell'anno precedente.

Le singole Bcc comunicheranno entro il mese di febbraio alle RSA o alle OO.SS. locali un'ipotesi di piano formativo annuale aziendale e successivamente a tutti i lavoratori interessati.

Il lavoratore ha facoltà di comunicare le proprie esigenze formative alla singola Bcc entro il 15 dicembre.

Le ore di "pacchetto formativo" (24 ore annuali oltre le 5 ore per gli assunti dall'anno 2001) che non fossero state effettuate nell'anno di competenza, per inadempienza aziendale, verranno aggiunte ai pacchetti formativi degli anni successivi.

Le ore che l'Azienda utilizza per presentare prodotti, comunicazioni aziendali (convention), sono escluse dal pacchetto formativo del lavoratore.

Le Parti condividono l'opportunità di utilizzare gli strumenti di formazione bilaterale, previa verifica quantitativa e qualitativa della congruità della formazione già effettuata.

a) Corsi di addestramento per neo assunti

Per i neo assunti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratti a termine di durata almeno di 12 mesi, la Federazione regionale istituirà corsi di addestramento da svolgersi nel normale orario di lavoro.

La durata del corso sarà di 10 giorni lavorativi da suddividere in due moduli da cinque giorni continuativi cadauno.

Tale corso è da intendersi obbligatorio.

La finalità del corso sarà quella di agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in azienda e verterà sia su materie di carattere generale (cooperazione e ruolo delle Bcc) che sull'operatività pratica delle Bcc.

Durante lo svolgimento dei corsi sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Regionale di II° livello.

b) Corsi antiriciclaggio

Sono previsti corsi obbligatori, da svolgersi durante l'orario di lavoro sulle normative antimafia ed antiriciclaggio per neoassunti da effettuare a livello regionale aziendale o interaziendale.

La durata di detti corsi è stabilita in giorni due.

Tali corsi, qualora non ancora effettuati vanno estesi a tutti i lavoratori e ripetuti in presenza di variazioni della normativa e/o di modifiche delle misure tecnico-organizzative adottate in materia.

Le parti convengono che i corsi obbligatori predetti sono ricompresi tra quelli organizzati dalla Federazione Regionale per gli assunti di cui al punto A.

c) Corsi per il personale adibito alla cassa

Per il personale che viene adibito per la prima volta alla mansione di cassiere, viene previsto un periodo di affiancamento, addestramento e formazione di due settimane, riguardante anche le norme antiriciclaggio.

Coloro che verranno richiamati ad effettuare il servizio di cassa ed avevano già effettuato il periodo di addestramento e formazione sopra previsto, svolgeranno almeno due giorni di aggiornamento.

d) Corsi di autoformazione

Le parti convengono che l'autoformazione è da considerare strumento formativo a tutti gli effetti, pur nella valutazione della priorità da attribuire all'attività formativa d'aula, anche per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali.

Contratto Integrativo Regionale di II° livello per le BCC aderenti alla Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna

Nel caso in cui si utilizzasse tale strumento, le Bcc cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:

- dovrà essere effettuata in locali idonei e, comunque, non a contatto con il pubblico;
- non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
- se prolungata oltre il normale orario di lavoro, dovrà essere retribuita.

Ai partecipanti dei corsi in sede del territorio regionale provenienti da Bcc ubicate in comune diverso da quello nel quale viene effettuato il corso verrà riconosciuta una indennità di trasferta corso pari ad euro 20,00 e il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e delle spese effettive di viaggio. Per tali giornate non deve essere corrisposto il ticket pasto

ART. 13 – PART-TIME

A specifica ed integrazione di quanto previsto dall'allegato E al CCNL (disciplina del lavoro a tempo parziale) si conviene che:

- a) l'Azienda con organico superiore ai 100 lavoratori è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 20 dell'organico in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento dell'eventuale residuo per difetto fino allo 0.49 e per eccesso dallo 0.50.

L'Azienda con organico inferiore ai 100 lavoratori è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a tempo parziale nel limite di una unità per ogni 25 dell'organico in servizio a tempo indeterminato, con arrotondamento dell'eventuale residuo per difetto fino allo 0.49 e per eccesso dallo 0.50.

Presso ciascuna Azienda le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non possono essere superiori al 20% del personale in servizio a tempo pieno, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione.

Per le assunzioni dall'esterno con contratti di lavoro a tempo parziale, è esclusa ogni misura di contingentamento;

- b) destinatari della presente regolamentazione sono i lavoratori (quadri direttivi, impiegati 2^a e 3^a area professionale, ausiliari) che prestano servizio a tempo indeterminato presso ogni singola Azienda destinataria del presente CIR;
- c) presso ogni Azienda verrà compilata una graduatoria in cui saranno inseriti i nominativi dei lavoratori che abbiano presentato richiesta di trasformazione in contratto di lavoro a tempo parziale.

Le richieste dovranno essere presentate entro il 15 gennaio ed il 15 luglio di ogni anno; di conseguenza l'aggiornamento dell'apposita graduatoria dovrà essere fatta entro il mese di gennaio e luglio.

La graduatoria può essere consultata, a richiesta, dai diretti interessati.

- d) la graduatoria viene stilata in base a punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:
- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave;
 - per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli, genitori e soggetto componente la famiglia anagrafica gravemente ammalati;
 - per necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni ;
 - motivi di studio per corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n.300 ;
(in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL)
 - motivi personali
- e) a richiesta delle Rsa, si terrà un incontro con l'Azienda, per consultare la graduatoria comprendente tutte le richieste finali pervenute e ricercare soluzioni condivise in presenza di richieste superiori ai limiti previsti.

Le domande dovranno essere accolte entro i limiti previsti e secondo l'ordine della graduatoria.

Nei casi di richieste motivate da eccezionalità od urgenza, l'Azienda potrà accogliere la domanda del lavoratore, purchè nei limiti della percentuale prevista al punto a) anche al di fuori dei mesi previsti e della graduatoria.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato per la durata massima di due anni, anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.

In caso di trasformazione del part time a tempo indeterminato questo non viene più conteggiato tra i part time in essere.

Nel caso in cui un part time venga concesso per almeno due anni, in forza del primo e secondo punto della graduatoria, questo non deve essere conteggiato tra i part time in essere.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si fa rinvio al contenuto dell'allegato E del CCNL.

DISCIPLINA PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA

La graduatoria viene stilata in base ai punteggi attribuiti secondo l'ordine di seguito indicato:

- per assistenza a figli o affidati portatori di handicap grave..... punti 15
- per assistenza al coniuge, o al convivente o a figli, genitori e soggetto componente la famiglia anagrafica gravemente ammalati.....punti 10

Contratto Integrativo Regionale di II° livello per le BCC aderenti alla Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna

- per necessità di accudire a figli di età inferiore a 14 anni secondo l'ordine di punteggio:
 - figli da 0 a 3 anni.....punti 8
 - figli da 3 anni e 1 giorno a 6 anni.....punti 6
 - figli da 6 anni e 1 giorno a 10 anni.....punti 5
 - figli da 10 anni e 1 giorno a 14 anni.....punti 2

Per il personale con più figli la determinazione del punteggio avverrà come segue:
attribuzione, per il primo figlio, del punteggio più favorevole in relazione all'età, in misura intera;

attribuzione dei successivi punteggi, da sommarsi al precedente, in misura pari a 1/2 per il secondo figlio, ad 1/3 per il terzo figlio, ad 1/4 per il quarto e così via.

La mancanza del coniuge o del convivente comporta il raddoppio del punteggio di cui sopra.

A parità di punteggio prevarrà:

chi ha il figlio di età inferiore.

A parità di motivazione e requisiti prevarrà, nell'ordine, l'anzianità di servizio e l'età anagrafica del dipendente.

- motivi di studio per corsi di cui all'art.10 della Legge 20.5.1970 n. 300.....punti 3
(in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal 1° comma dell'art.68 CCNL)
- motivi personali.....punti 1

Il criterio di attribuzione dei vari punteggi è a titolo sperimentale e potrà, annualmente, essere rivisto su richiesta di una delle due Parti.

ART.14 – AMBITO DI APPLICAZIONE E SCADENZA

Il presente contratto regionale di 2° livello composto da 14 articoli e dalle tabelle allegate, si applica a tutto il personale (esclusi i dirigenti) delle Banche di Credito Cooperativo associate alla Federazione Emilia Romagna ed al personale della stessa, in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente, salvo quanto diversamente disposto in ogni articolo.

Il presente contratto ha scadenza il 31.12.2007.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

La Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna

FABI – FIBA/CISL - FISAC-CGIL – UILCA

REGOLAMENTO GENERALE PER LA CONCESSIONE DEI MUTUI “PRIMA CASA” AI LAVORATORI DELLE BCC.

I mutui in oggetto potranno essere concessi ai lavoratori in organico da almeno un anno, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e di apprendistato, al momento della richiesta, previa deliberazione favorevole di un organo collegiale della Banca, in presenza dei necessari requisiti connessi al merito creditizio individuale, nonché delle condizioni previste dal presente regolamento ed in conformità delle norme di legge e di statuto che regolano questo tipo di operazione.

La BCC si riserva altresì di accertare la veridicità di quanto dichiarato dal richiedente. Risultanze difformi comporteranno decadenza della concessione e l'eventuale risoluzione della stessa.

Articolo 1 - Beneficiari

- a) Sono concessi mutui ai lavoratori della Banca di Credito Cooperativo purché non proprietari od assegnatari - compresi i familiari a carico conviventi - di beni immobili ad uso civile abitazione:
 - nel comune o nei comuni limitrofi in cui è sito l'immobile oggetto del finanziamento;
 - nel comune sede di lavoro o nei comuni limitrofi.
- b) Accedono anche i lavoratori proprietari od assegnatari - compresi i familiari a carico conviventi - di beni immobili ad uso di civile abitazione, purché l'immobile sia posto in vendita entro dodici mesi dalla data di erogazione del mutuo.
- c) I mutui possono essere concessi anche più volte nel corso del rapporto di lavoro fino a concorrenza dei massimali previsti dal successivo art. 3.

I lavoratori possono ottenere mutui anche per appartamenti ottenuti in assegnazione da cooperative edilizie che non abbiano beneficiato di finanziamenti a tasso agevolato.

Articolo 2 - Tipo di alloggio

Alloggi di tipo non considerati di lusso (non censiti in catasto in categoria A1) ai sensi delle vigenti disposizioni e norme edilizie da destinarsi esclusivamente ad abitazione residenziale propria del lavoratore.

Nell'ipotesi di costruzione di alloggio il finanziamento potrà essere erogato ad avvenuta ultimazione o per stati di avanzamento.

Articolo 3 - Condizioni

I mutui verranno concessi alle seguenti condizioni.

a) *Importo massimo concedibile:*

- sub 1) Euro 250.000,00 in caso di acquisto o costruzione di immobile e comunque non oltre il 100% del valore totale cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia della BCC per gli immobili che presentano le caratteristiche edilizie di cui al D.Lgs. 1/9/93 n. 385 nuovo Testo Unico e le relative norme emanate tempo per tempo sul credito fondiario;
- sub 2) Euro 150.000,00 e comunque non oltre il 100% del valore totale cauzionale dell'immobile determinato come sopra in caso di ristrutturazione o di acquisto di quote di coeredi;

b) *Durata:*

- massimo anni 30 per i mutui a tasso variabile.
- massimo anni 20 per le operazioni a tasso fisso di cui al punto “ e ” del presente articolo.

L'età massima a scadenza per il richiedente mutuo è di 70 anni.

Le parti in merito alla durata massima dei mutui prima casa ritengono che il limite massimo debba essere normalmente concesso, salvo situazioni oggettive riferibili al singolo richiedente, oppure di fronte a richieste di durata inferiore del mutuo da parte dei diretti interessati .

c) *Ammortamento:*

Pagamento di norma in rate mensili costanti posticipate, comprensive di capitale ed interessi da trattenere sullo stipendio o conto corrente previa autorizzazione irrevocabile del lavoratore.

d) *Garanzia:*

Ipoteca di 1° o 2° grado a favore della BCC sull'immobile oggetto del finanziamento per l'importo del finanziamento maggiorato del 20%.

e) *Tasso di interesse:*

Tasso Variabile

pari al tasso determinato dalla Banca Centrale Europea (tasso B.C.E. attualmente il 4,00 %) aumentato di uno spread pari all'8% del tasso B.C.E. stesso, tempo per tempo vigente.

Tasso fisso

pari all'IRS di periodo maggiorato di 0,75 punti.

f) *Spese di istruttoria e di perizia:*

- Istruttoria 30% a carico del lavoratore e 70% a carico della Bcc.
- Incasso rata nessuna spesa.
- Perizia obbligatoria solo nel caso in cui l'importo del mutuo erogato sia superiore al 75% del valore dell'immobile (valore di mercato), con onere a carico del lavoratore nella misura massima del 50%.
- Per l'estinzione anticipata non è prevista alcuna penale.

Articolo 4 - Documentazione

In aggiunta alla documentazione normalmente richiesta per analoghe operazioni, i lavoratori richiedenti i finanziamenti in argomento debbono produrre:

- a) Stato di famiglia, certificato di residenza.
- b) Certificato di conformità o di abitabilità rilasciato dall'Autorità comunale.
- c) Dichiarazione del richiedente e dei componenti del nucleo familiare a carico di non essere intestatari di beni immobili ad uso civile abitazione.
- d) Dichiarazione che l'appartamento è abitato dal lavoratore (in caso di ristrutturazione), nonché copia della concessione comunale che autorizza il lavoro (se prevista).

I richiedenti il mutuo per il saldo delle spese di costruzione dell'alloggio devono anche produrre:

- e) copia del rogito di acquisto dell'area edificabile;
- f) copia della concessione ad edificare rilasciata dall'autorità comunale.

Articolo 5 - Obbligo di residenza

Il mutuatario e/o l'eventuale famiglia deve risiedere effettivamente in via continuativa nell'immobile; l'alienazione, la locazione, il comodato anche di fatto dell'alloggio effettuato durante l'ammortamento del mutuo comporta l'immediata risoluzione del contratto. Il licenziamento del lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo nonché le dimissioni volontarie dall'impiego, comporteranno la decadenza delle condizioni previste dal presente regolamento.

La BCC avrà comunque la facoltà di consentire per gli immobili alienati, locati o comodati la prosecuzione del mutuo alle condizioni di tasso in vigore per i mutui ipotecari ordinari con decorrenza dal giorno di trasferimento, della locazione o del comodato.

L'Azienda si farà carico di stipulare una polizza assicurativa che, in caso di decesso del lavoratore, estingua il debito residuo.

Articolo 6 - Garanzia assicurativa

Gli immobili costituiti a garanzia devono essere assicurati a cura del mutuatario con vincolo a favore della BCC.

Articolo 7 - Tempo massima di stipula del mutuo

Il contratto di mutuo, per qualsiasi scopo richiesto, dovrà essere stipulato - a pena di decadenza - entro 24 mesi dalla delibera di ammissione all'istruttoria.

Articolo 8 - Prefinanziamento

I prefinanziamenti per l'acquisto della prima casa sono regolati come segue:

- a) requisiti: gli stessi previsti dal presente accordo
- b) Durata: massimo mesi 24 (ventiquattro) dalla data del primo acconto.
- c) Forma tecnica: conto corrente speciale "indisponibile" intestato al lavoratore.

Le somme erogate attraverso il prefinanziamento non dovranno superare il 75% dell'importo già versato alla cooperativa

Articolo 9 - Controversie

In caso di controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso alla Commissione Sindacale Regionale.

Articolo 10 - Adeguamento tassi e condizioni

Per i mutui già erogati prima del presente regolamento, è previsto l'adeguamento alle condizioni del nuovo accordo sindacale regionale con decorrenza dalla sua entrata in vigore, fatte salve le condizioni di miglior favore già in essere.

All'atto della stipula di nuovi mutui, la BCC ed i lavoratori, inseriranno nel testo del contratto una norma che preveda l'adozione del nuovo accordo sindacale regionale tempo per tempo vigente.

Articolo 11 - Validità dell'accordo

Il presente regolamento avrà validità 24 mesi dalla data di sottoscrizione, sarà tacitamente rinnovabile alla scadenza dello stesso qualora non pervenga disdetta da notificare per raccomandata almeno un mese prima della scadenza. Su richiesta di una delle parti, un esame del presente regolamento potrà avvenire trascorsi sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Norma transitoria

Dove sussistono accordi integrativi aziendali le parti si impegnano ad invitare le reciproche rappresentanze aziendali ad adeguarsi al presente regolamento alla scadenza degli integrativi



SINDACATI REGIONALI MARCHE

BCC DELLE MARCHE CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

Oggi, 16 novembre 2007, presso la sede della Federazione Regionale, e' stato definitivamente siglato l'accordo relativo al rinnovo del contratto integrativo per le B.C.C. delle Marche.

Piena soddisfazione da parte delle scriventi organizzazioni sindacali per aver raggiunto importanti obiettivi, anche in considerazione delle difficoltà derivanti dalla concomitanza della trattativa per il rinnovo del CCNL di categoria.

I principali risultati raggiunti riguardano:

- maggiore tutela dei lavoratori in merito alla sicurezza, con il rafforzamento delle norme in essere
- miglioramento delle norme riguardo la formazione del personale
- rafforzamento della norma sulle rotazioni
- introduzione di nuovi profili professionali e ampliamento degli inquadramenti relativi agli uffici interni e alle succursali
- significativi riconoscimenti inquadramentali ed economici per i preposti e i vice
- incremento dei permessi retribuiti
- accordo per il premio di risultato da erogarsi nel corrente mese di novembre
- miglioramento per l'utilizzo del part-time da parte dei colleghi
- aumento del ticket-pasto a 7,20 euro al giorno a partire dal 1/1/2008 + rivalutazione annuale in base all'indice Istat e riconoscimento del buono pasto anche per il personale in part-time (5,28 euro al giorno)
- riduzione delle giornate minime di adibizione alla cassa, per l'erogazione della relativa indennità,rispetto alle attuali previsioni.

Fabi - Fiba-Cisl - Fisac-Cgil - Uilca

Ancona, 16/11/2007



AI LAVORATORI DELLE BCC DEL LAZIO, UMBRIA E SARDEGNA
COMUNICATO n° 2

RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE

Care Colleghe e Cari Colleghi,
il giorno 13 c.m. sono iniziate le trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Regionale (C.I.R.) relativo alle BCC aderenti alla Federazione Lazio, Umbria e Sardegna (Federlus).

L'incontro è stato utile per effettuare una prima disamina della piattaforma contrattuale presentata dalle OO.SS.

E' stato fatto presente con chiarezza che obiettivo primario e strategico delle scriventi OO.SS. è quello di pervenire in tempi brevi ad un nuovo CIR nel quale le specificità di tutte le aziende del territorio e dei lavoratori in esse impiegati trovino una sintesi condivisa con la controparte.

Tale condivisione dovrà esaltare le peculiarità del settore e premiare l'impegno dei lavoratori, il cui fondamentale contributo ha consentito alle aziende il raggiungimento di più alti livelli di redditività e produttività.

Con l'occasione ricordiamo che la liquidazione del Premio di Risultato 2007 è subordinata ad un nuovo accordo con la parte datoriale sul sistema di calcolo, che dovrà maturare nell'ambito della trattativa in corso.

Il nuovo appuntamento di confronto è stato fissato in data 20 novembre p.v. Sarà nostra cura tenervi costantemente informati sugli sviluppi della trattativa.

Roma, 15 novembre 2007

Prospetto di determinazione del "Premio di Risultato"
Anno di misurazione 2006

Fascia	Riepilogo BCC	Andamento Indicatore 05/2006	Fascia o valore di Equivalenza		% del RLG da Erogare	RLG (euro)	Erogazione (euro)	Numero medio dipendenti	Erogazione media per dipendente
			- %	+ %					
1	Pergola	1,45	-10	30	4,00	5.127.185	205.087,40	52,00	3.943,99
2	Gradara	-6,54	-10	30	3,00	6.132.079	183.962,37	83,00	2.216,41
2	Pesaro	6,82	-10	30	3,00	4.590.566	137.716,98	57,00	2.416,09
2	Filottrano	-2,26	-10	30	3,00	7.133.019	213.990,57	92,00	2.325,98
2	Fano	13,94	-10	30	3,00	7.006.972	210.209,15	128,00	1.642,26
2	Metauro	23,12	-10	30	3,00	5.600.075	168.002,26	71,00	2.366,23
2	Ripatransone	6,05	-10	30	3,00	2.746.999	82.409,97	33,00	2.497,27
2	Camerano	14,93	-10	30	3,00	3.052.448	91.573,44	46,00	1.990,73
2	Ostra e M.	13,12	-10	30	3,00	1.923.299	57.698,97	30,00	1.923,30
2	Recanati	5,18	-10	30	3,00	8.116.973	243.509,20	103,00	2.364,17
2	Corinaldo	12,81	-10	30	3,00	2.264.205	67.926,15	38,00	1.787,53
2	Falconara	16,08	-10	30	3,00	3.714.834	111.445,02	46,00	2.422,72
3	Suasa	8,68	0	-	2,00	2.296.350	45.927,00	32,00	1.435,22
3	Ostra V.	9,20	0	-	2,00	2.007.766	40.155,32	29,00	1.384,67
3	Picena Truen.	7,84	0	-	2,00	7.235.556	144.711,12	104,00	1.391,45
3	Picena	-3,28	0	-	1,87	7.492.140	140.003,87	96,00	1.458,37
3	Civitanova	-5,18	0	-	1,79	4.808.596	86.206,87	98,00	879,66
3	Sibillini	-9,79	0	-	1,61	1.005.461	16.173,68	23,00	703,20
4	Ancona	17,80	0	-	1,50	2.635.196	39.527,94	45,00	878,40
BCC Marche						84.889.720	2.286.237,29	1.206,00	1.895,72

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE
DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE
MARCHE

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

Addì 16 novembre 2007, in Ancona, presso la sede della Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo, tra:

- ◆ la **Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo**, rappresentata dalla Delegazione composta dai Signori: Bruno Fiorelli, Romualdo Rondina, Camillo Agostini, Mario Del Prete, Alberto Pistilli e Luciano Saraceni; assistita dai Signori Silverio Dorsi e Fiorella Della Ceca; dai Signori Silvio De Tommaso e Domenico Ruggeri della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane

e

- ◆ la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)**, rappresentata dai Signori: Massimo Buonanno, Paolo Cicconi, Giammatteo Donati, Armando D'Angeli e Fabio Romagnoli;
- ◆ la **Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL)**, rappresentata dai Signori: Paolo Papalini, Giovanni Gianuario, Flavio Saltari, Alessandro Andreoli, Fernando Frezzotti, Mario Raimondi e Giuseppe Imperio;
- ◆ la **Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)**, rappresentata dai Signori: Marco Giaccaglia, Giacomo Forni e Alfonso Borroni;
- ◆ la **UIL Credito e Assicurazioni (UIL-CA)**, rappresentata dal Signor Luca Mangoni;

visto l'art. 28 del vigente c.c.n.l. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, viene stipulato il seguente Accordo Regionale di Secondo Livello.

PREMESSA

Il presente contratto di secondo livello si applica al personale inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e nelle aree professionali:

- ◆ delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane associate alla Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo;
- ◆ della Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo.

Le Parti stipulanti del presente contratto, per brevità, nel prosieguo verranno indicate come "Parti", le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del presente contratto verranno indicate come "OO.SS." e la Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo verrà indicata come "Federazione";

Art. 1 - Sicurezza del lavoro

Le Parti convengono sulla esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere l'attività criminale rivolta nei confronti dei luoghi di lavoro di aziende di credito e di mezzi e lavoratori addetti al trasporto valori, ponendo in atto azioni coerenti ed armoniche con quanto disposto dal D.Lgs. 626/1994 in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori .

A) Protezione e controllo nei luoghi di lavoro

Le B.C.C./C.R.A. sono impegnate ad adottare, laddove già non adottate, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, misure di protezione e di controllo dei luoghi di lavoro mediante l'adozione di almeno tre dei seguenti sistemi o di altri equivalenti, privilegiando le misure per la ricostruzione video degli eventi e la vigilanza esterna a mezzo guardia giurata:

- **doppie porte in cristallo antiproiettile con apertura a consenso;**
- **bussola girevole con o senza dispositivo di blocco;**
- **metal detector;**
- **rilevatore biometrico;**
- **vigilanza esterna a mezzo di guardia giurata;**
- **videocollegamento/videosorveglianza;**
- **videoregistrazione con l'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 20/5/70, n. 300;**
- **allarme antirapina;**
- **sistema di protezione perimetrale attiva/passiva;**
- **bancone blindato/area blindata ad alta sicurezza;**
- **dispositivo di custodia valori ad apertura ritardata;**
- **dispositivo di erogazione temporizzata del denaro opportunamente pubblicizzato;**
- **sistema di macchiatura delle banconote;**
- **sistema di tracciabilità delle banconote.**

Le B.C.C./C.R.A. si impegnano a non installare o a rimuovere, ove esistenti, sistemi di allarme acustico che possano essere uditi nel salone del pubblico e nei locali contigui.

ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE

Le misure da adottare in concreto saranno discusse, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in via preventiva con le R.S.A. del personale costituite presso le singole B.C.C./C.R.A.; in mancanza di dette rappresentanze saranno discusse con il personale dipendente e, ove richiesta dallo stesso personale, con assistenza delle OO.SS..

Qualora sia concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del c.c.n.l. 27/9/2005, le B.C.C./C.R.A. sono impegnate a consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le R.S.A. ovvero, in mancanza, il personale dipendente assistito, ove richiesto, dalle OO.SS., per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

Per i problemi della sicurezza del lavoro, riguardanti l'adozione di misure preventive di eventi criminosi, saranno tenute, in qualunque momento, riunioni presso la Federazione, su richiesta sindacale, o d'iniziativa della Federazione stessa.

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

Nell'ambito dell'attività di informazione/formazione voluta dal D. Lgs. 626/1994, le B.C.C./C.R.A. si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere periodicamente (almeno una volta all'anno) una riunione in orario di lavoro per illustrare i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di evento criminoso.

B) Provvidenze per i lavoratori

In caso di evento criminoso l'Azienda di norma terrà chiuso al pubblico lo sportello interessato, almeno per l'intera giornata ed i lavoratori direttamente coinvolti avranno diritto ad effettuare una visita medica specialistica, di cui la B.C.C./C.R.A. assumerà l'onere, per la parte non coperta dalla Cassa Mutua Nazionale entro il termine di 6 mesi dall'evento, dietro presentazione di opportuna certificazione medica.

Laddove, in conseguenza del fatto, derivasse per il lavoratore un danno fisico, la B.C.C./C.R.A. conserverà il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del c.c.n.l., con un massimo di 36 mesi (ferme restando per il resto le disposizioni di cui all'art. 75 del c.c.n.l.).

L'aspettativa per malattia ed infortunio di cui all'art. 55, del c.c.n.l. decorrerà dai nuovi termini come sopra individuati.

Salvo i casi di colpa grave, il cassiere sarà esonerato da responsabilità per i danni derivanti da rapine per le somme occasionalmente detenute, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti del massimale di copertura assicurativa o stabilite da disposizioni interne.

Le B.C.C./C.R.A., ove l'organizzazione aziendale lo consenta, accoglieranno richieste di mutamento di mansioni, che pervengano entro 30 giorni dal fatto e per un periodo massimo di 3 mesi, da parte di dipendenti direttamente coinvolti in eventi delittuosi.

C) Servizio di trasporto valori

Il servizio di trasporto valori va affidato, per esigenze programmate, ad imprese specializzate per qualsiasi importo e, comunque, per trasporti che eccedano i 40.000,00 euro. Nel caso, eccezionale, di utilizzo di personale dipendente, il servizio di trasporto valori va effettuato a mezzo plichi chiusi, ad orari ed itinerari non prestabiliti, con l'adibizione di una persona per trasporti di importo fino a 20.000 euro; con l'adibizione di due persone per trasporti fino a 40.000 euro, favorendo la rotazione del personale adibito a tale mansione.

Nelle realtà dove siano presenti bancomat dislocati in strutture non presidiate da personale dipendente, l'approvvigionamento di contante deve essere effettuato tramite imprese specializzate al trasporto valori.

Nell'ambito della tutela della sicurezza le B.C.C./C.R.A.:

- disporranno che il comando di apertura delle porte di entrata nella banca, sia, di norma, affidato a persona diversa dal cassiere e che, comunque, abbia buona visibilità della zona di accesso;
- eviteranno, di norma, che nello stesso momento, un singolo addetto disponga della combinazione e della chiave di apertura della cassaforte; resta comunque inteso che il dipendente non sarà ritenuto responsabile in alcun modo, per le conseguenze di eventi delittuosi derivanti da tale anomalia.

Dichiarazione a verbale

Per ragioni di sicurezza, per tutelare la salute dei lavoratori e considerando le problematiche inerenti il possesso delle chiavi di accesso e la riservatezza dei codici segreti delle casseforti, le Parti concordano che le succursali abbiano, di norma, un organico minimo di tre addetti e, comunque, non inferiore a due. In quest'ultimo caso l'Azienda garantirà misure di sicurezza adeguate e sostituzioni per assenze.

Per comprovate e particolari necessità (ad es. succursali con orario di sportello particolare e comunque non superiore a 5 ore) potranno essere previste, eccezionalmente, filiali con un addetto.

Art. 2 - Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

Le Parti, nel recepire quanto contenuto nell'art. 9 della L. 20/5/70, n. 300, riconoscono che il D.Lgs. 626/1994, come successivamente modificato ed integrato, ha anche lo scopo precipuo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento delle condizioni igienico-ambientali dei luoghi di lavoro soddisfacendo, in tal modo, la necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza di tutto il personale.

Le Parti, nel convenire che la materia della sicurezza e salute sul luogo di lavoro scaturisce da una logica che supera posizioni di conflittualità per ispirarsi ad una politica di prevenzione e protezione, ribadiscono l'impegno al puntuale rispetto delle disposizioni recate sia dalla normativa di riferimento, sia dall'accordo 18.12.1996, allegato G al c.c.n.l. 27.9.2005.

Disposizioni riguardanti particolari categorie di lavoratori

L'adibizione in via continuativa al video-terminale non può superare le cinque ore giornaliere.

Il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti dopo 2 ore di adibizione al video-terminale in via continuativa.

Durante il periodo di gravidanza il personale femminile viene esentato, dietro sua richiesta scritta, dall'adibizione a mansioni che possano comportare disagi in relazione alla sua condizione.

Le B.C.C./C.R.A. si impegnano ad eliminare o ridurre i rischi per la salute, sulla base di esperienze in essere.

Gli addetti allo svolgimento di mansioni che possono comportare rischi per la salute (addetti ai video-terminali; personale che lavori in ambienti particolarmente rumorosi; etc.), hanno diritto, su loro richiesta ogni due anni, ad essere sottoposti ad appropriate visite specialistiche (vista, udito, etc.) con onere a carico dell'Azienda e durante l'orario di lavoro.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza da adottare non siano condivise, la soluzione del problema sarà rimessa alla Commissione Sindacale Regionale che, comunque, per la materia in oggetto, potrà essere convocata in qualsiasi momento a richiesta di una delle Parti.

Per la composizione di controversie eventualmente insorte nell'applicazione di norme riguardanti le materie dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 626/94 si farà ricorso all'Organismo Paritetico Locale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione. Metodologie e tempi per la formulazione dei ricorsi sono quelli individuati dall'Allegato G del vigente c.c.n.l.

Art. 3 - Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione

Le Parti riconoscono che la formazione e l'aggiornamento del personale, se da un lato costituiscono strumenti indispensabili per il conseguimento di una migliore adattabilità delle risorse umane a fronte dei mutamenti di impresa e di mercato, dall'altro sono un patrimonio comune irrinunciabile ai fini della salvaguardia dell'occupazione e dello sviluppo aziendale.

Pertanto, le Parti condividono che si debbono adottare sistemi di formazione continua, anche con ricorso a formule innovative che li rendano più adattabili alle reciproche esigenze, così da assicurare a tutto il personale una costante riqualificazione, volta all'acquisizione di nuove conoscenze su contenuti, strumenti e metodi.

Pertanto:

La Federazione istituirà corsi di formazione di base per tutti i neo assunti con contratto a tempo indeterminato, da svolgersi nel normale orario di lavoro.

Tali corsi avranno la durata non inferiore a 10 giorni lavorativi e la partecipazione a tali corsi è obbligatoria entro i primi 12 mesi dall'assunzione.

La previsione di cui al comma che precede, assorbe, per i neo assunti, l'intero pacchetto formativo dell'anno di assunzione.

La finalità di tali corsi sarà quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento in azienda; i medesimi corsi verteranno pertanto su materie, sia di carattere generale, sia su argomenti operativi, specifici delle B.C.C./C.R.A, tali da consentire un'adeguata qualificazione del personale interessato.

Durante lo svolgimento di tali corsi sarà previsto l'intervento, per due ore, delle OO.SS., per illustrare materie di carattere sindacale.

Ai lavoratori neo assunti (sia a tempo indeterminato che con contratto a termine) dovrà essere impartita adeguata formazione ed informazione in ordine alle attività che andranno a svolgere.

In particolare, per quei lavoratori destinati come prima adibizione al servizio di cassa, è previsto un periodo, non inferiore a due settimane, di affiancamento a personale esperto.

In caso di passaggio del lavoratore ad altro incarico od ufficio, dovrà essere fornita preliminare formazione ed informazione.

In ogni caso di assenza per periodi superiori a sei mesi, le lavoratrici ed i lavoratori saranno ammessi, al loro rientro in servizio, ad attività di formazione o aggiornamento professionale della durata minima di cinque giorni, che faciliti il pieno e completo reinserimento nell'attività lavorativa dei dipendenti medesimi.

ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE

Ai fini dell'applicazione dell'art. 63 del c.c.n.l. 27.9.2005, la Federazione comunicherà entro il mese di febbraio alle OO.SS., il piano di formazione, predisposto, con riferimento sia al pacchetto relativo alle 24 ore, sia al pacchetto relativo alle 26 ore, per l'anno in corso, per i dipendenti delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione. A tal fine, le singole B.C.C./C.R.A. comunicheranno, alla Federazione, i rispettivi programmi di formazione entro il mese di gennaio di ciascun anno. Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

La Federazione provvederà a comunicare alle OO.SS. entro il mese di marzo le ore di formazione effettuate da ogni dipendente delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione nel corso dell'anno precedente. Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

I programmi dei corsi, come sopra individuati saranno portati a conoscenza di tutto il personale mediante affissione in bacheca o a mezzo circolare interna con le date e le relative modalità di svolgimento. Ciascun dipendente indicherà le proprie preferenze in ordine alla partecipazione ai corsi, relativi al pacchetto formativo di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 27/9/2005 (26 ore annuali), e l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative/operative, terrà conto di tali richieste.

Entro il mese di marzo, le B.C.C./C.R.A. e la Federazione consegneranno ai propri dipendenti un resoconto individuale analitico della formazione svolta nell'anno precedente, con indicate: la tipologia, la data di effettuazione e il numero delle ore svolte in orario di lavoro e fuori orario di lavoro.

La Federazione fornirà il necessario supporto a quelle B.C.C./C.R.A. che intendessero, in aggiunta a quelli organizzati a livello locale, realizzare corsi a carattere aziendale per la trattazione e l'approfondimento di tematiche di natura sia tecnica sia normativa.

L'autoformazione, svolta con l'ausilio di adeguati supporti cartacei e/o informatici, è da considerarsi come strumento formativo a tutti gli effetti e può esservi fatto ricorso solo per il pacchetto formativo (26 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 27/09/2005.

Qualora questa venga svolta durante il normale orario di lavoro, la stessa va realizzata in locali chiusi al pubblico e senza alcuna interruzione per attività lavorative.

Disposizioni di carattere generale

Dal 1° gennaio 2007, le ore del "pacchetto formativo" (24 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma, lettera a) del c.c.n.l. 27.9.2005 che non fossero state effettuate, per cause imputabili alle B.C.C./C.R.A. o alla Federazione, verranno aggiunte al "pacchetto formativo" dell'anno successivo.

Il pacchetto formativo relativo alle 26 ore annuali, di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 27.9.2005, solo eccezionalmente, potrà essere programmato utilizzando, al massimo, due sabati l'anno, per non oltre 4 ore ciascuno. L'ulteriore utilizzazione di giornate di sabato, richiesta dall'Azienda, sarà remunerata con la corrispondente quota di retribuzione oraria.

Ai partecipanti ai corsi, provenienti da Aziende ubicate in comuni diversi da quello in cui viene effettuato il corso, va applicato il trattamento previsto dagli ultimi due commi dell'art. 60 del c.c.n.l. di categoria. In tale caso non verrà riconosciuto il ticket pasto.

Art. 4 - Rotazioni

Viene riconosciuta l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

A tal fine le B.C.C./C.R.A. promuoveranno programmi di rotazione che, compatibilmente con le esigenze organizzative, soddisfino specifiche richieste del personale.

Il dipendente, dopo 5 anni di adibizione alla medesima mansione, su sua richiesta, va preferito nell'impiego in altre mansioni e/o settori nell'ambito della stessa unità produttiva, compatibilmente con le esigenze aziendali e con le richieste di altri lavoratori. Il dipendente, dopo 8 anni di adibizione alla medesima mansione, acquista il diritto all'impiego in altre mansioni e/o settori, su sua richiesta. L'Azienda è tenuta ad accogliere tale richiesta entro e non oltre 12 mesi dalla sua presentazione. Inoltre, l'azienda potrà reimpiegare il dipendente nella precedente mansione solo previo consenso scritto dello stesso.

I programmi di rotazione attuati o formulati dalle B.C.C./C.R.A. andranno, annualmente, sottoposti all'esame dell'Osservatorio Locale di cui all'art. 13 del c.c.n.l.

Art. 5- Contratti a tempo determinato

Le Parti raccomandano alle B.C.C./C.R.A. di valutare con particolare attenzione, in occasione di eventuali assunzioni a tempo indeterminato, la posizione di coloro che, in passato, abbiano intrattenuto contratti di lavoro a termine, con la stessa o con altre B.C.C./C.R.A..

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

Art. 6 - Profili professionali

Le Parti si danno atto che le capacità professionali, sviluppate sulla base sia di una adeguata formazione e sia dell'esperienza pratica maturata anche con mobilità su diverse posizioni di lavoro, costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori e per l'efficienza e la competitività delle B.C.C./C.R.A.. Sulla base di tali principi ed in coerenza con quanto indicato dal c.c.n.l., vengono individuati i seguenti ulteriori profili professionali:

- a. lavoratore in grado di curare tutte le attività di sportello, di back e front office, fornendo alla clientela adeguata assistenza e consulenza finalizzata alla vendita dei prodotti e dei servizi erogati dalla B.C.C./C.R.A.;
- b. lavoratore che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrospostello, gestisce i flussi di denaro dei cassieri della propria unità produttiva, di altri soggetti assimilabili e del caveau;
- c. tutti coloro che coordinano almeno 1 addetto della propria struttura operativa, appartenente al 1° livello retributivo della 3° Area professionale, e che ne rispondano ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 27.9.2005, nella categoria dei quadri direttivi.

INQUADRAMENTO DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Il personale che riveste i profili di cui alle lettere a), b) e c) è inquadrato nel **2° livello retributivo** della **3° Area professionale**.

- d. addetto allo sviluppo esterno e consulenza – lavoratore in grado di gestire gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- e. tutti coloro che coordinano almeno 2 addetti della propria struttura operativa, appartenenti alla 3° Area professionale, e che ne rispondono ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 27.9.2005, nella categoria dei quadri direttivi.

INQUADRAMENTO DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Il personale che riveste i profili di cui alle lettere d) ed e) è inquadrato nel **3° livello retributivo** della **3° Area professionale**.

- f. Personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile delle Gestioni Patrimoniali, in una struttura organizzata con le modalità di cui al paragrafo 4, capitolo 1, del Regolamento Banca d'Italia 30/9/97 ovvero che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Titoli e/o prodotti finanziari", in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, con mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni concludenti ovvero coordina l'operatività in valori mobiliari di almeno cinque dipendenze, compresa la sede. Resta comunque escluso quel personale che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;
- g. personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Contabilità Generale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, risponde del sistema delle scritture contabili e del bilancio di esercizio, provvede agli adempimenti fiscali e normativi relativi all'attività contabile e provvede alle segnalazioni di Vigilanza;
- h. personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Fidi", con autonomia di decisione e con poteri di firma, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, provvede alla raccolta ed alla istruttoria delle richieste di affidamento, formulando pareri scritti e perfezionando l'erogazione dei fidi, controlla l'aggiornamento degli affidamenti, gestisce le garanzie e rileva le posizioni a rischio e risponde alla Centrale dei Rischi;
- i. personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'"Internal Audit", in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, in via continuativa e prevalente, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori, individua e rileva andamenti anomali e violazioni delle procedure e delle regolamentazioni, valuta la funzionalità del complesso sistema dei controlli interni;
- j. personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile del "Controllo Rischi", in autonomia e svolge in via continuativa e prevalente, anche eventualmente in forma associata ad altre funzioni compatibili, l'attività di controllo sul corretto andamento di tutti i settori aziendali e, in particolare, sull'attività finanziaria e creditizia, elaborando appositi report in ottemperanza ai regolamenti interni e di Vigilanza; concorre alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio; verifica il rispetto dei limiti assegnati da parte delle strutture operative monitorate e controlla la coerenza della operatività di queste con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati;
- k. personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Organizzazione", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute e cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, esamina e pianifica le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie, i procedimenti di lavoro, l'impiego e la formazione del personale;
- l. personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Legale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, presta consulenza ed assistenza per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le controversie individuali tramite professionisti esterni;
- m. personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Segreteria generale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, con mansioni specialistiche che comportino la gestione amministrativa del personale, l'amministrazione dei rapporti con i soci e con gli organi sociali e con gli enti esterni;

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

- n.** personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile di un servizio, settore od ufficio, coordina il lavoro di 4 addetti ed esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute;
- o.** personale di elevata professionalità che, "Responsabile di Area", con ciò intendendosi quel comparto dell'attività aziendale che comprenda più servizi od uffici assimilabili tra loro per tipologia di attività, con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute coordina l'attività di almeno 8 addetti (appartenenti ai vari uffici o settori di pertinenza dell'Area) suddivisi in almeno 3 uffici o settori, rispondendone direttamente alla Direzione.

INQUADRAMENTO DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Presso le B.C.C./C.R.A. con un numero di addetti inferiore o pari a 45:

- il personale che riveste i profili di cui alle lettere da f) ad n) è inquadrato nel 4° livello retributivo della 3° Area professionale;

Presso le B.C.C./C.R.A. con un numero di addetti superiore a 45:

- il personale che riveste i profili di cui alle lettere da f) ad n) è inquadrato nel 1° livello retributivo dei Quadri direttivi.

Le Parti concordano che i limiti dimensionali sopra indicati, sono individuati con riferimento al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2006, con esclusione dei Dirigenti e del personale assunto con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi.

Il personale che riveste il profilo di cui alla lettera o) è inquadrato nel 3° livello retributivo dei Quadri direttivi. Tale inquadramento decorre trascorsi mesi cinque dall'assegnazione.

Norma transitoria

Le Parti concordano che ove i profili professionali di cui alle lettere j) ed m) fossero rivestiti, alla data di sottoscrizione del presente accordo, da personale inquadrato nel 3°, 2° o 1° livello retributivo della 3° Area professionale, gli inquadramenti di cui sopra verranno riconosciuti:

entro 31/12/2008 per il personale inquadrato nel 3° livello retributivo della 3° Area professionale;

entro 31/12/2009 per il personale inquadrato nel 2° livello retributivo della 3° Area professionale;

entro 31/12/2010 per il personale inquadrato nel 1° livello retributivo della 3° Area professionale.

Chiarimento a verbale

Per le B.C.C./C.R.A. di nuova costituzione, gli inquadramenti attribuiti ai profili professionali individuati nel presente articolo decorrono trascorsi 5 anni dalla data di costituzione delle stesse.

Art. 7 - Preposti a Succursale

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 110 del c.c.n.l. 27/9/2005, le Parti, nel riconoscere il sempre maggiore apporto professionale loro richiesto, determinano la seguente disciplina per i preposti a succursale con un organico complessivo fino a 4 addetti, ove non inquadrati nella categoria dei Quadri direttivi, che svolgono la loro attività con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, con compiti di rappresentanza dell'Azienda nell'ambito dei poteri conferiti e rispondono dei risultati ottenuti.

A) AL PERSONALE PREPOSTO DA OLTRE UN ANNO A SUCCURSALE

- **con organico fino a 3 addetti**, preposto incluso, viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 50% dell'indennità tempo per tempo vigente;
- **con organico complessivo di 4 addetti**, preposto incluso, viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 75% dell'indennità tempo per tempo vigente.

B) IL PERSONALE PREPOSTO DA OLTRE DUE ANNI A SUCCURSALE

- **con organico di 1 addetto**: trova inquadramento nel 3° livello retributivo della 3° Area Professionale;
- **con organico di 2 addetti**, preposto incluso: trova inquadramento nel 4° livello retributivo della 3° Area Professionale;
- **con organico di 3 addetti**, preposto incluso: viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 75% dell'indennità tempo per tempo vigente;
- **con organico di 4 addetti** preposto incluso: trova inquadramento nel 1° livello retributivo dei Quadri direttivi.

Nel caso di aumento del numero degli addetti in organico presso la succursale di appartenenza, ovvero di trasferimento ad altra succursale con numero di addetti superiore rispetto a quella di provenienza, al personale preposto a succursale, come sopra individuato, compete, per dodici mesi, la maggiorazione dell'indennità prevista per la succursale di provenienza.

Al personale preposto, da almeno un anno a succursale con organico complessivo di 4 addetti, preposto compreso, viene riconosciuto l'inquadramento nel primo livello retributivo dei Quadri direttivi, se ha maturato una precedente esperienza non inferiore a due anni come preposto in succursali con organico complessivo di almeno 2 addetti.

Le maggiorazioni delle indennità di preposto cesseranno di essere corrisposte venendo meno l'incarico di preposto a succursale ovvero in caso di promozione alla categoria dei Quadri direttivi.

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del prossimo c.c.n.l. di categoria, laddove l'importo dell' "Assegno di preposto" dovesse essere aumentato in misura superiore, rispetto alle percentuali di incremento della voce stipendio delle tabelle retributive allegate al c.c.n.l..

Norma transitoria

Le Parti concordano che:

- per le posizioni in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, le disposizioni del presente articolo decorrono dal 1/7/2008;
- ai preposti a succursale con numero complessivo di 4 addetti, per cui sia iniziato il decorso dei termini individuati dall'art. 7 dell'Accordo regionale di secondo livello 3/12/2002, si applica, se più favorevole, la disciplina di detto articolo.

Art. 8 - Vice Preposti

Nelle succursali con numero di addetti superiore a tre, è da promuovere il ruolo di vice preposto, non solo quale sostituto del preposto durante le assenze e di occasionale coadiutore dello stesso, ma quale partecipe quotidianamente della direzione della succursale, mediante ripartizione dei compiti sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la soprintendenza su tutto del preposto.

Alla posizione di vice preposto, come sopra definita, competono l'inquadramento ed un'indennità di funzione, in percentuale sull'Assegno di preposto, nelle misure di seguito indicate, sulla base del numero degli addetti della succursale.

Tale indennità, da corrispondere per 12 mensilità, cessa di essere corrisposta, venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale.

Le Parti convengono, altresì, che l'indennità di funzione di vice preposto verrà riassorbita, fino a concorrenza, da eventuali analoghe previsioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale.

<i>N. di addetti Preposto compreso</i>	<i>Inquadramento nella 3° Area professionale</i>	<i>Indennità di funzione</i>
4	2° livello	35%
da 5 a 6	3° livello	45%
oltre 6	4° livello	70%

L'indennità di funzione di cui sopra non verrà corrisposta laddove il vice preposto sia inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e per i periodi di sostituzione del preposto di durata superiore al giorno. In tali casi verrà liquidata la prescritta indennità di assegnazione a mansioni superiori.

Art. 9 - Centri e reparti meccanografici ed elettronici

I Centri elaborazione dati presenti nella Regione Marche sono attualmente distinti in:

- a) Centri che, con apparecchiature complesse, supportano esigenze aziendali di elaborazione dei dati in autonomia e gestione dell'analisi e della programmazione in outsourcing;
- b) Centro della Federazione Marchigiana delle Banche di Credito Cooperativo.

Le Parti prendono atto degli inquadramenti attribuiti, al momento, al personale addetto ai centri di cui sopra, riservandosi l'eventuale esame entro il periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 10 - Gestione del c.c.n.l.

Ad integrazione e puntualizzazione di alcune disposizioni contenute nel c.c.n.l. per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari, le Parti convengono quanto segue:

- la Federazione fornirà alle OO.SS. l'informativa prevista dall'art.16 del c.c.n.l. entro il 30 marzo di ogni anno;
- le B.C.C./C.R.A. forniranno alle OO.SS., entro la fine di giugno di ciascun anno, i bilanci relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente;
- le riunioni periodiche di cui all'art. 17 del c.c.n.l. vanno effettuate entro 30 giorni dalla data della richiesta da parte delle OO.SS.;
- le B.C.C./C.R.A., in occasione di selezioni utili a future assunzioni, informeranno le R.S.A. o, in mancanza le OO.SS., sui criteri e procedimenti adottati per tali selezioni;
- i lavoratori devono comunicare le loro preferenze sui periodi di ferie entro il mese di febbraio di ciascun anno e le B.C.C./C.R.A. disporranno i programmi di ferie entro il successivo mese di marzo, dandone conferma scritta a ciascun dipendente;
- in caso di incidente o di danneggiamento, durante l'impiego autorizzato di mezzo di trasporto privato per motivi di servizio o per partecipazione ai corsi, la B.C.C./C.R.A. provvederà al rimborso di eventuali danni al mezzo non coperti da assicurazione e non risarciti da terzi; l'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto dell'autovettura;

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

ad integrazione dell'art. 54 del c.c.n.l. al lavoratore spettano:

- a. tre giorni di permesso retribuito in caso di nascita di figli, da utilizzare entro i primi 15 giorni di vita del bambino;
 - b. tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso di: genitori, coniugi, conviventi more uxorio, figli, fratelli e sorelle;
 - c. c. permessi retribuiti entro il limite massimo di un giorno per ogni evento e, comunque, per il tempo strettamente necessario, per comprovate necessità, riguardanti i componenti il nucleo familiare del lavoratore in caso di: visite mediche specialistiche ovvero ricovero con intervento chirurgico. L'Azienda, al riguardo, potrà richiedere adeguata documentazione;
 - d. un giorno di permesso non retribuito all'anno per esigenze di carattere privato;
- la Federazione dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia, al di fuori dei casi previsti dall'art. 1, lettera B) del presente contratto;
 - il contributo annuale di cui all'art. 88 del c.c.n.l. 27/9/2005 è elevato a €2.000,00;
 - a richiesta del lavoratore con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione all'handicap e documentate;
 - la Federazione e le B.C.C./C.R.A. forniranno, su richiesta, al rispettivo personale dipendente, copia delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi degli artt. 43 e 71 del c.c.n.l. 27.9.2005;
 - le Parti, nel ribadire che una corretta applicazione della norma recata dall'art. 98 del c.c.n.l. 27.9.2005, in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi, non può prescindere dall'attivazione di tutte le possibili misure organizzative volte a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, convengono quanto segue:
 - a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, l'Azienda valuterà la possibilità di corrispondere ai quadri direttivi un'apposita erogazione. La eventuale corresponsione avrà luogo entro il mese di marzo con riferimento all'attività prestata nell'anno precedente;
 - entro 30 giorni dalla richiesta formulata dalle OO.SS., le Parti si incontreranno per esaminare eventuali situazioni non conformi alle disposizioni del presente alinea.

Art. 11 - Fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane

Con riferimento alle "disposizioni transitorie" degli artt. 95 e 106 del c.c.n.l., su richiesta delle OO.SS., le Parti si incontreranno, entro i successivi 60 giorni, per operare lo specifico confronto ivi previsto.

Entro 30 giorni dalla richiesta delle OO.SS., la Federazione provvederà a fornire la seguente documentazione, riferita alle B.C.C./C.R.A. oggetto della verifica:

- gli organigrammi aggiornati predisposti da ciascuna B.C.C./C.R.A., con la suddivisione in servizi e/o settori operativi e/o aree, completi di inquadramenti dei relativi responsabili e, ove nominati, dei vice responsabili;
- i dati, aggiornati al semestre precedente, relativi alla raccolta diretta e indiretta ed agli impieghi, distintamente per le singole aziende e con ripartizione per filiali.

La Federazione, nel rispetto dello spirito che caratterizza il mondo del credito cooperativo, invita le singole B.C.C./C.R.A. all'attivazione di percorsi professionali, onde creare professionalità utili per il futuro dell'azienda e disincentivare, di fatto, il ricorso ad assunzioni esterne al mondo cooperativo.

Art. 12 - Premio di risultato

Ai sensi della disposizione transitoria in calce all'art. 29 del c.c.n.l. 27.9/2005 ed in applicazione dell'Accordo 23.11.2006, per i quadri direttivi, e gli impiegati appartenenti alle aree professionali delle B.C.C./C.R.A., destinatari del presente contratto, il Premio di Risultato, con riferimento agli anni di misurazione 2006 e 2007, è disciplinato come segue.

Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del c.c.n.l. 27.9.2005, della totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti da ciascuna B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione. In conseguenza, il Premio di Risultato, la cui corresponsione ed il cui ammontare risultano incerti, essendo correlati ai sensi del presente accordo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. 2, del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, l'ammontare complessivo da distribuire fra il personale interessato è determinato sulla base delle percentuali indicate all'art. 3 del citato accordo, applicando la scala parametrica ivi prevista, all'Allegato B. A tal proposito, le Parti convengono che l'inquadramento da prendere in considerazione, per la determinazione del Premio individualmente spettante, è quello risultante al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Premio di Risultato verrà erogato entro il mese di novembre 2007, relativamente all'anno di misurazione 2006, entro il mese di settembre 2008, relativamente all'anno di misurazione 2007, al personale che, in servizio nel mese di erogazione, abbia superato il periodo di prova e che abbia prestato servizio, anche a tempo determinato, negli anni di misurazione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nell'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato proporzionalmente in base ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

Il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero in caso di assenza con diritto alla retribuzione, ivi compresi i casi di assenza per malattia e infortunio.

Il Premio di Risultato verrà ridotto, proporzionalmente, in caso di assenza senza diritto alla retribuzione.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione alla prestazione resa.

Il Premio di Risultato 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, c.c.n.l. 27.9.2005. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Per le B.C.C./C.R.A. interessate da processi di fusione, il Premio di Risultato verrà determinato, sulla base dei risultati aggregati delle singole Aziende che hanno partecipato alla fusione.

Per le B.C.C./C.R.A. di nuova costituzione si procederà alla determinazione dei parametri mediante apposito accordo in sede locale, sottoscritto in coerenza con quanto stabilito dal presente accordo.

Il Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.

Il Premio di Risultato non maturerà, comunque, se:

- a) nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione la singola B.C.C./C.R.A. presenta un bilancio senza utili di esercizio;
- b) se la singola B.C.C./C.R.A. risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A. (Allegato 1) nelle quattro fasce indicative del grado di eccellenza raggiunto, nell'anno di misurazione 2006, così come previsto dall'art. 1 dell' Accordo 23.11.2006, sulla base degli elementi riportati nella Tabella A/R allegata al presente accordo. Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi nel mese di luglio 2008 per verificare la esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione 2007.

INDICATORE AZIENDALE COMPOSTO

Ai fini della determinazione del premio di risultato, le Parti, ai sensi dell'art. 2 del citato Accordo, convengono di assumere, per tutta la durata contrattuale, il seguente indicatore aziendale composto per misurare lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola B.C.C./C.R.A., rispetto all'andamento medio del biennio precedente.

Per la misurazione dell'andamento relativo al solo anno 2006, tenuto conto che l'introduzione dei nuovi principi contabili (c.d. IAS) non permette la comparazione omogenea delle voci dei bilanci – con particolare riferimento ai dati di conto economico – relativi agli anni 2004, 2005 e 2006, la verifica riguarderà lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola B.C.C./C.R.A. rispetto alle risultanze dei dati dell'esercizio 2005.

	INDICATOR I	PESO
1° Indicatore	Risultato lordo di gestione per dipendente	30%
2° Indicatore	Ricavi netti da servizi per dipendente	20%
3° Indicatore	Margine di intermediazione/Costo del Personale	15%
4° Indicatore	Montante per dipendente	35%
TOTALE		100%

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono determinati sulla base degli elementi riportati nella Tabella A/R allegata al presente accordo.

EQUIVALENZA

In attuazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale, le Parti determinano l'ambito o il livello di equivalenza, per ciascuna fascia, rispetto alla media dell'andamento del biennio precedente, ovvero rispetto all'andamento dell'anno 2005 relativamente al solo anno di misurazione 2006, come segue:

Ambiti di equivalenza

FASCIA DI APPARTENENZA	LIMITE INFERIORE	LIMITE SUPERIORE
1° FASCIA	- 10,00%	+ 30,00%
2° FASCIA	- 10,00%	+ 30,00%

Livelli di equivalenza

FASCIA DI APPARTENENZA	LIVELLO DI EQUIVALENZA
3° FASCIA	0,00
4° FASCIA	0,00

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

IMPORTO DA EROGARE

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 1 e 2, oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione, prevista per ciascuna fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo totale, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 3, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzia uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione, prevista per la fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 4, oltre a quanto previsto al punto d) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzia uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DELLA FEDERAZIONE

Per il personale della Federazione Marchigiana delle Banche di Credito Cooperativo, il Premio di Risultato verrà erogato, ai sensi dell'art. 5, secondo comma, dell'Accordo 23.11.2006, sulla base dei criteri di seguito indicati.

Per ciascun anno di misurazione dovrà essere determinato il Risultato Lordo di Gestione di Riferimento, ottenuto moltiplicando, per il numero medio dei dipendenti della Federazione, l'aggregato regionale del R.L.G. diviso il numero medio dei dipendenti delle B.C.C./C.R.A. associate.

Sull'importo così ottenuto andranno applicate le percentuali di erogazione di seguito elencate, a fianco delle condizioni per ciascuna specificate:

- 4,5%** In caso di positivo andamento degli indicatori di tutte le B.C.C./C.R.A. associate, e con media regionale ponderata degli indicatori superiore al 15%;
- 4,0%** In caso di positivo andamento degli indicatori di tutte le B.C.C./C.R.A. associate;
- 3,5%** In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre l'80% delle B.C.C./C.R.A. associate;
- 3,0%** In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 60% delle B.C.C./C.R.A. associate;
- 2,0%** In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 40% delle B.C.C./C.R.A. associate;
- 1,5%** In caso di positivo andamento degli indicatori di oltre il 20% delle B.C.C./C.R.A. associate;
- 1,3%** In caso di positivo andamento degli indicatori di meno del 20% delle B.C.C./C.R.A. associate, ma con media regionale ponderata degli indicatori positiva.

In caso di positivo andamento degli indicatori di meno del 20% delle B.C.C./C.R.A. associate, e ove la media regionale ponderata degli indicatori delle stesse faccia registrare un valore negativo, il premio di risultato verrà erogato applicando, al Risultato Lordo di Gestione di Riferimento, la percentuale del 3% ridotta di 4 volte lo scostamento negativo come sopra individuato, con una percentuale di erogazione comunque non superiore all'1,3%.

Art. 13 - Part-time

La Federazione si impegna ad intervenire presso le B.C.C./C.R.A. in cui siano state presentate richieste di Part-time, per favorirne la concessione.

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al C.C.N.L. del 27.09.2005 (disciplina del lavoro a tempo parziale – assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), le B.C.C./C.R.A. sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part-time a tempo determinato, nel limite di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di tempo in tempo vigente. L'eventuale frazione residua, superiore al 50% della soglia individuata dal c.c.n.l., viene considerata unità.

Dal computo minimo dei part-time vanno esclusi quelli concessi a tempo indeterminato.

Le Parti concordano che l'Osservatorio locale, di cui all'art. 13 del c.c.n.l. 27.09.2005, potrà essere riunito, su istanza di una delle Parti, per la valutazione delle richieste di Part-time non accolte dalle B.C.C./C.R.A., l'esame dei criteri di priorità utilizzati per l'accoglimento delle richieste e la successiva verifica delle richieste accolte.

Art. 14 - Premio di Fedeltà

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 102 vigente c.c.n.l. per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel Movimento delle B.C.C./C.R.A., al personale, appartenente alle aree professionali ed al 1° e 2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, viene erogato un premio di fedeltà nella misura pari al 7% della retribuzione annua lorda tabellare dell'anno precedente (con esclusione delle voci variabili).

La corresponsione avrà luogo nel mese successivo al raggiungimento di detta anzianità.

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

Art. 15 - Ticket pasto

Dalla data del 1° gennaio 2008 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa per dipendenti delle BCC/CRA viene stabilito nella misura di Euro 7,20.

Detto importo verrà aggiornato annualmente, in ragione dell'indice per i prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (FOI) reso noto dall'Istat. Resta inteso che il primo aggiornamento verrà operato nel mese di febbraio 2009, sulla base dell'indice relativo al mese di dicembre 2008.

Così si procederà per gli anni successivi.

Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il personale dipendente presente in azienda, che effettui l'intervallo per il pranzo.

Per i dipendenti che effettuano orario di lavoro a tempo parziale verticale è stabilita la concessione dell'intero ticket in dette giornate.

Il ticket pasto spetta anche al personale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ed al personale che compie turni continuativi ad orario intero.

In caso di orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, della durata minima giornaliera di ore cinque senza effettuazione della pausa, è stabilita la concessione del ticket ridotto nella misura fissa di Euro 5,28.

In alternativa al ticket pasto, il personale dipendente può optare, a parità di costo complessivo per l'azienda, per l'erogazione in busta paga, negli stessi termini ed alle condizioni di cui sopra, di un importo sostitutivo. L'opzione dovrà essere esercitata, inizialmente, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Per il personale assunto successivamente alla stipula del presente accordo, l'opzione iniziale dovrà essere esercitata all'atto dell'assunzione. L'eventuale modifica al regime precedentemente scelto dovrà essere richiesta entro il mese di novembre e decorrerà dal successivo 1° gennaio.

L'importo sostitutivo, così come il valore del ticket pasto, non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.

In caso di erogazione del ticket pasto, lo stesso dovrà essere utilizzato per l'effettivo consumo del pasto, escludendo tutte le forme di utilizzo diverse dal consumo diretto.

Detto ticket sarà intestato al dipendente e sullo stesso ticket i dipendenti annoteranno la data di effettiva utilizzazione ed apporranno la propria firma.

I ticket sono riservati personalmente agli intestatari e non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili in denaro o merce sostitutiva.

Su richiesta di una delle Parti potrà essere effettuata analisi congiunta, ai fini della individuazione di altra società cui affidare l'erogazione dei ticket pasto.

Art.16 - Indennità di rischio

A coloro che sono incaricati, in via continuativa, a svolgere le mansioni di cassiere, sarà corrisposto l'intera indennità di rischio a norma degli artt. 100 e 112 c.c.n.l. del 27.9.2005.

Ai lavoratori chiamati a svolgere la mansione di cassiere in via saltuaria, l'indennità di rischio sarà corrisposta secondo i seguenti parametri:

- **fino a 5 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 1/3 dell'indennità mensile;**
- **da 6 a 10 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 2/3 dell'indennità mensile;**
- **oltre 10 giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 3/3 dell'indennità mensile.**

Al personale incaricato in via continuativa di effettuare, presso la clientela, operazioni di raccolta di contanti (più eventuali titoli) spetta indennità di rischio prevista per gli aiuti di cassa.

Art. 17 - Banca delle ore

Le Parti concordano che i permessi retribuiti per la fruizione delle ore accumulate, a qualsiasi titolo, nella banca delle ore possono essere frazionati nel limite minimo di mezz'ora.

Si conviene che, esclusivamente per i contratti a termine di durata inferiore all'anno, sia possibile, al termine del rapporto, monetizzare, sulla base della sola retribuzione oraria, le ore che il dipendente, in considerazione del periodo limitato del contratto e delle sue stesse caratteristiche, non sia riuscito a recuperare interamente.

Si conviene, altresì, che, in caso di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi, si procederà alla liquidazione, sulla base della sola retribuzione oraria, delle ore non ancora recuperate e confluite in banca ore a titolo sia di prestazioni aggiuntive, sia di riduzione orario sino a quel momento maturata.

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

Si concorda inoltre, che in banca delle ore debbano confluire esclusivamente le prestazioni aggiuntive che avrebbero dato diritto ad un compenso come lavoro straordinario calcolato sulla base delle retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Se il lavoro straordinario è quindi compiuto il sabato o il lunedì, qualora l'orario settimanale sia distribuito dal lunedì al venerdì o da martedì al sabato, la maggiorazione dovuta è del 30% e tale prestazione non rientra in banca delle ore.

Così pure il lavoro eventualmente compiuto in ore notturne o notturne festive, comprese tra le 22,00 e le 6,00 darà diritto al compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione, rispettivamente, del 55% e del 65% e non entrerà in banca delle ore.

Art. 18 - Pari opportunità

Le Parti, al fine di individuare gli interventi che favoriscano le pari opportunità uomo -donna, convengono di demandare l'analisi, la valutazione e le eventuali proposte sulla materia, all'Osservatorio Locale di cui all'art. 13 del vigente c.c.n.l.

Art. 19 - Portatori di handicap

Le Parti, nel ribadire l'impegno all'assolvimento di quanto già previsto dall'art. 87 del c.c.n.l., si impegnano ad attivare soluzioni idonee a rimuovere o ad ovviare gli impedimenti causati dalle barriere architettoniche site nelle strutture esistenti, al fine di agevolare, nel rispetto delle norme vigenti, l'accesso e la permanenza nei locali di lavoro del personale e/o degli utenti portatori di handicap.

Art. 20 - Decorrenza e durata

Per quanto non espressamente indicato in singole norme, il presente accordo decorre dalla data di stipulazione, sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore sottoscritto il 3 dicembre 2002 e scadrà il 31 dicembre 2007.

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

**Prospetto di determinazione del "Premio di Risultato"
"Anno di misurazione 2006**

Allegato 1

Riepilogo		Andamento Indicatore 05/2006	Fascia o valore di Equivalenza		% del RLG da Erogare	RLG (euro)	Erogazione(euro)
Fascia	BCC		- %	+ %			
1	<i>Pergola</i>	1,45	<i>-10</i>	<i>30</i>	4,00	5.127.185	205.087,40
2	<i>Gradara</i>	-6,54	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	6.132.079	183.962,37
2	<i>Pesaro</i>	6,82	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	4.590.566	137.716,98
2	<i>Filottrano</i>	-2,26	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	7.133.019	213.990,57
2	<i>Fano</i>	13,94	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	7.006.972	210.209,15
2	<i>Metauro</i>	23,12	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	2.746.999	168.002,26
2	<i>Ripatransone</i>	6,05	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	5.600.075	82.409,97
2	<i>Camerano</i>	14,93	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	3.052.448	91.573,44
2	<i>Ostra e M.</i>	13,12	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	1.923.299	57.698,97
2	<i>Recanati</i>	5,18	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	8.116.973	243.509,20
2	<i>Corinaldo</i>	12,81	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	2.264.205	67.926,15
2	<i>Falconara</i>	16,08	<i>-10</i>	<i>30</i>	3,00	3.714.834	111.445,02
3	<i>Suasa</i>	8,68	<i>0</i>	<i>-</i>	2,00	2.296.350	45.927,00
3	<i>Ostra V.</i>	9,20	<i>0</i>	<i>-</i>	2,00	2.007.766	40.155,32
3	<i>Picena Truen.</i>	7,84	<i>0</i>	<i>-</i>	2,00	7.235.556	144.711,12
3	<i>Picena</i>	-3,28	<i>0</i>	<i>-</i>	1,87	7.492.140	140.003,87
3	<i>Civitanova</i>	-5,18	<i>0</i>	<i>-</i>	1,79	4.808.596	86.206,87
3	<i>Sibillini</i>	-9,79	<i>0</i>	<i>-</i>	1,61	1.005.461	16.173,68
4	<i>Ancona</i>	17,80	<i>0</i>	<i>-</i>	1,50	2.635.196	39.527,94
BCC Marche						84.889.720	2.286.237,29

**ACCORDO REGIONALE DI II° LIVELLO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO E DELLA FEDERAZIONE B.C.C. DELLE MARCHE**

Tabella A/R

ROE	UTILE SU MEZZI PROPRI
UTILE	Voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento
MEZZI PROPRI	Voci da 140 di SPP (azioni rimborsabili) a 200 di SPP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE
SOFFERENZE LORDE	Tabella A.1.6 della sezione I della parte E della nota integrativa ("Esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela: valori lordi e netti"). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda"
IMPIEGHI VS CLIENTELA	Voce 70 dello SPA, rettificate per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables). Vanno inoltre sottratte le "Attività cedute e non cancellate" (N.I. Parte B Attivo Sez. 7 Tab.7.1 rigo 10).
COSTI OPERATIVI	Voce 150 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà")
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 190 di CE (altri proventi /oneri di gestione)
RISULTATO LORDO DI GESTIONE	Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione)
NUMERO DIPENDENTI	Numero medio dipendenti da Nota Integrativa (N.I. Parte C Sez.9 Tabella 9.2)
RACCOLTA DIRETTA	Voci 20 (Debiti vs clientela) e 30 (Titoli in circolazione) di SPP + "Passività finanziarie valutate al FV" (NI Parte B Passivo Sez.5 Tabella 5.1. Valore Nominale Totale Voce 2. "Debiti verso la clientela" + Voce 3. "Titoli di debito"). Vanno sottratte le Cartolarizzazioni (NI Parte B Passivo Sez.2 Tabella.2.1 Voce 6.2 "Passività a fronte di attività cedute e non cancellate dal bilancio – Altre".)
MONTANTI	Raccolta Diretta + Impieghi Vs Clientela
RICAVI NETTI DA SERVIZI	Voci da 60 a 100 di CE + Voce 190 di CE



Federazione Autonoma Bancari Italiani
SEGRETERIA DI COORDINAMENTO



UniCredit
Banca d'Impresa



UniCredit
Corporate Banking

Vicolo Ghiaia 5 – Verona - Tel. 045 8006114 fax 045 8009165 Email: sab.vr@fabi.it

RIUNIONE ORGANO DI COORDINAMENTO DEL 9 NOVEMBRE '07

MOZIONE CONCLUSIVA

Il Coordinamento delle RSA FABI di Unicredit Banca d'Impresa, riunito in data 9 novembre '07, udita la relazione della Segreteria di Coordinamento sulla trattativa e sulle intese raggiunte in occasione della stesura del Primo Contratto Integrativo Aziendale di Unicredit Banca d'Impresa,

sottolinea

- il mutato contesto, caratterizzato dalla fusione con Capitalia, nel quale le richieste contenute nella piattaforma sono state tradotte in intese;
- che l'obiettivo di fornire regole chiare, trasparenti e condivise, finalmente adeguate alla particolarità della nostra azienda, tuttora unico esempio di Banca strettamente orientata al settore Corporate del nostro paese, si è concretizzato nelle intese contrattuali. L'assenza di norme specifiche ed adeguate alla struttura aziendale è stata superata predisponendo una sistema integrato di Inquadramenti, Sviluppo Professionale e Formazione, rispettando la complessità con la quale questi aspetti si intrecciano nella vita professionale di un lavoratore di Banca d'Impresa;
- che le scansioni temporali delle diverse Fasi dello sviluppo professionale e i corrispondenti Inquadramenti rappresentano una risposta adeguata alla necessità di sancire la gradualità della crescita professionale, affinché la preparazione e la competenza siano sempre adeguate ai ruoli ricoperti;
- la necessità di porre una particolare attenzione a tutti quei lavoratori che, pur ricoprendo ruoli di base, hanno una consistente esperienza lavorativa.

Il Coordinamento invita la Segreteria e tutte le strutture sindacali a vigilare con attenzione sull'applicazione delle intese raggiunte, che prevedono un livello di coinvolgimento del Sindacato diffuso e per questo inusuale.

Il Coordinamento rivendica il ruolo della Segreteria di Coordinamento nella definizione del Premio di Risultato, riconoscendo comunque l'eccezionalità e la non ripetibilità della situazione attuale e degli accordi pattuiti a livello di Gruppo su tale tema. La tematica del Premio di Risultato in aziende facenti parte di un gruppo articolato e complesso dovrà trovare nella Contrattazione Aziendale soluzioni adeguate.

Tutto ciò premesso, il coordinamento

approva

la relazione della Segreteria e invita i lavoratori ad approvare le intese raggiunte per il Primo Contratto Integrativo di Unicredit Banca d'Impresa, che saranno illustrate ai lavoratori nel corso delle assemblee convocate già a partire dai prossimi giorni.



Dircredito - Fabi - Falcri - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Silcea - Sinfub- Ugl Credito - Uilca
Segreterie di coordinamento gruppo Intesa Sanpaolo

“Non numeri, ma Persone”

Parola del **Direttore Generale di Carisbo e Capo Area Emilia (Carisbo)** dott. Feliziani, nel corso dell'incontro svoltosi mercoledì 24 tra le OO.SS. e la Delegazione Aziendale, che era composta anche da Gabriele Luisetto, Stefano Tura, Enzo Vozza ed Elena Zecchi.

E' proprio dalle parole del Dott. Feliziani che vogliamo iniziare questa informativa ai colleghi. Lo scenario che è stato delineato alla **vigilia dell'applicazione di un nuovo modello organizzativo di Area** (presentato a Milano ai sindacati il 12 u.s. e in fase di test presso l'Area Lombardia Sud di Pavia) negli auspici dovrebbe vedere una maggiore presenza sul territorio da parte dei Responsabili di Mercato e del loro staff, grazie ad una **articolazione che sarà basata su 8 mercati territoriali** (4 a Bologna e 4 nel resto della regione) e sul **Mercato Imprese**.

Questa nuova impostazione dovrebbe consentire una migliore fase di “ascolto”, sia delle esigenze di mercato sia delle problematiche del personale.

Il nuovo assetto dovrebbe anche consentire di proseguire su una **linea positiva** che vede la nostra Area attestarsi, rispetto al conto economico, non più all'ultimo posto. Tutto ciò certificato da una profonda inversione di un “trend” che ha visto l'intera Area passare da un saldo negativo di Clienti del 2005/2006 ad un saldo positivo di 4000 Clienti al 30 settembre 2007.

La razionalizzazione/riduzione dei prodotti (da oltre 600 sono scesi a poco più di 150) unitamente alla formazione specifica sugli stessi, è considerato dal Direttore Generale un altro aspetto “performante”.

Il dr. Feliziani ha inoltre ribadito l'impegno a investire nelle filiali più piccole, al fine di far crescere gli organici.

Impegni e dichiarazioni di intenti che andranno presto alla **prova dei fatti** con la realizzazione del Polo di Back Office di Bologna al Tecnocentro di Casalecchio e con la riorganizzazione dell'Area (e delle Filiali) basata sui nuovi Mercati Territoriali.

Abbiamo sollecitato l'Azienda a convocarci appena saranno definiti tutti i contorni del progetto relativo alla nuova articolazione dei Mercati, per verificarne le ricadute sul Personale.

A proposito del Polo di Back Office, è stato richiesto da parte di tutte le sigle presenti al tavolo, di provvedere in automatico al pagamento dell'indennità di mancato preavviso, con riferimento al trasferimento dei colleghi delle Filiali Imprese di Bologna. E' stato di nuovo chiesto un chiarimento sulle normative da applicare sia per il Polo sia per le Filiali Imprese riguardo alle attività che dovranno svolgere.

In precedenza era stata inoltrata in modo formale ed unitario da parte delle OO.SS. una richiesta di chiarimenti sulle modalità di trasferimento e sulla normativa.

L'Azienda ha ribadito la disponibilità a rivedere il percorso e le fermate della navetta per/dal Tecnocentro.

L'incontro è quindi proseguito con la comunicazione delle **informative previste dal protocollo 8 marzo 2007** in materia di: **organici, sicurezza, distribuzione territoriale, formazione, orari di lavoro, andamento economico e organizzativo**.

Il numero totale dei dipendenti è di 2500 persone circa, di cui 1950 Carisbo e 550 Intesa (non sono computati i servizi che dipendono da altre Divisioni, come il Corporate, o dalla Direzione Centrale come DSO/DSI e Polo Back Office Intesa).

Fra i dati visionati, relativi al 1° semestre 2007, spiccano in senso negativo la bassa percentuale di richieste di trasferimento accolte (solo il 9% su 57 richieste), in contrapposizione al numero delle risorse (160) poste in mobilità dall'Azienda all'interno dell'Area.

Al 30 giugno 2007 i dati forniti circa le ferie e le ex-festività non godute, sono rispettivamente al 75% e al 78%; le ore di straordinario effettuate ammontano a 22.439.

Rispetto all'andamento economico il margine di intermediazione si attesta a -6,93% rispetto al budget, mentre il Cost/Income a -1,37%.

L'azienda ci ha informato, a seguito delle nostre richieste su un maggiore impegno per contrastare il fenomeno rapine, che queste sono diminuite del 21% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, per effetto dell'installazione di sistemi di video-sorveglianza e dispositivi tecnologici.

Anche a seguito dell'incorporazione in Carisbo delle ex filiali Cariromagna, l'Azienda ci ha comunicato le prime razionalizzazioni della rete commerciale: il 19 novembre 2007 verranno **accorpate le filiali** ubicate nei comuni di Casalecchio di Reno (rotonda Biagi), Zola Predosa, Argenta, Cento e Castelfranco Emilia.

L'azienda incontrerà le OO.SS il 5 novembre p.v. per illustrare le modalità organizzative di tale intervento, nonché le implicazioni per il personale coinvolto. Abbiamo sollecitato l'azienda a prendere in considerazione le risorse con contratto a tempo determinato, che hanno prestato servizio nelle filiali ex Cariromagna (5 persone) ai fini di una loro assunzione, anche in considerazione dell'esperienza maturata (si tratta infatti di colleghi che hanno effettuato diversi turni semestrali).

Al 31/12/2007 risulteranno in **uscita (Fondo + AGO)** 150 persone (34 Intesa e 116 Carisbo/Cariromagna) a fronte delle quali saranno assunte con contratto di apprendistato almeno 27 persone, come previsto dall'accordo sull'esodo.

A tutt'oggi le assunzioni sono state così suddivise:

	Intesa	Carisbo
Apprendisti	2 (in corso)	23 (14 già assunti e 9 in corso)
Tempo indeterminato	3	14 (di cui 10 per conversione da tempo determinato)
Tempo determinato	1	22 (di cui 4 da filiali ex Cariromagna).

Le scriventi OO.SS., preso atto di quanto comunicato e dopo aver richiesto le opportune precisazioni, considerano la fotografia rilasciata come la **base di partenza** per le successive tappe, che vedranno una progressiva armonizzazione del personale proveniente da Carisbo e da Intesa.

Da qui a breve si aprirà poi una ulteriore fase della "semestrale", come da art. 11 del CCNL, per la presa in carico da parte dei Coordinatori delle diverse problematiche territoriali. A tale scopo sono stati predisposti appositi questionari.

Se l'obiettivo dell'Azienda è perseguire il raggiungimento dei risultati economici, il sindacato non potrà che porre particolare attenzione alle ricadute sui singoli lavoratori delle nuove produzioni e organizzazioni, con l'auspicio che la risultante di queste due priorità porti alla piena applicazione del principio enunciato dal dr. Feliziani: **non numeri, ma persone.**

POLIZZA SANITARIA

L'Azienda ha comunicato i dati relativi al rapporto tra premi versati a Unisalute e prestazioni erogate per quanto riguarda la polizza sanitaria di Carisbo. Le OO.SS di Carisbo, dopo aver ribadito le richieste relative ad alcune modifiche da apportare alle prestazioni previste dalla polizza, hanno accettato di partecipare con l'Azienda ad un incontro tecnico con Unisalute per verificare le richieste.

BUSTA PAGA

Abbiamo rappresentato all'azienda le proteste dei colleghi per le innumerevoli anomalie riscontrate nei cedolini di Settembre ed Ottobre. L'azienda ci ha assicurato un rapido intervento e anzi ci ha chiesto di segnalare analiticamente le anomalie riscontrate per un più efficace intervento.

MUTUI DIPENDENTI

Le OO.SS. di Carisbo hanno nuovamente sollecitato la Direzione a considerare la possibilità di rinegoziare i mutui dipendenti stipulati prima dell'acquisizione del CIA Sanpaolo.

POSTA INTERNA

E' stato nuovamente ribadito come la diversa metodologia della spedizione della posta interna impedisca la distribuzione delle comunicazioni sindacali ai colleghi.

DISDETTA CIA

Al termine della riunione, la Direzione di Carisbo ha presentato la formale disdetta del CIA in scadenza al 31 dicembre 2007. Le OO.SS. di Carisbo, nell'evidenziare come la procedura sia inusuale, hanno confermato l'intendimento di giungere al più presto ad una armonizzazione della normativa contrattuale per i lavoratori del nuovo gruppo. Tutto ciò nel rispetto "dell'ultrattività" di tutte le norme in essere, fino alla condivisa definizione dei trattamenti sostitutivi.

Bologna, 31 ottobre 2007