

ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO 27 SETTEMBRE 2005 PER I QUADRI
DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE
PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO
COOPERATIVO CASSE RURALI ED ARTIGIANE

Il 21 dicembre 2007, in Roma

tra

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

e

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

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane.

L'art. 1 (Ambito di applicazione del contratto) del c.c.n.l. del 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 1

Ambito di applicazione del contratto

Destinatari del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sono:

- le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, di cui all'art. 33 del D. Lgs. 385/93, e le altre Aziende controllate che svolgono attività creditizia o finanziaria ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 385/93, o strumentale ai sensi dell'art. 10 del medesimo decreto, che siano aderenti a Federcasse, anche tramite le Federazioni locali;
- le società facenti parte di gruppo bancario ivi compresa la capogruppo e gli Organismi indicati nell'elenco allegato B).

Il presente contratto contiene una disciplina unitaria ed inscindibile dei rapporti di lavoro del personale inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e nelle aree professionali.

Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto specifiche regolamentazioni in tema di orario e di inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento.

Al personale interessato da processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate, per le attività di cui all'articolo 3 che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di legge e di contratto che dovrà comunque coinvolgere sia l'Azienda acquirente che alienante nonché l'eventuale ceduta, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'Azienda alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il presente contratto con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che saranno concordati dalle Parti sia l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente c.c.n.l. in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo articolo 4.

* * *

Il presente contratto non si applica ai rapporti di lavoro del personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o gestioni speciali, diversi da quelli di esattoria, non aventi diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al primo comma del presente articolo.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

~~Le Parti stipulanti si impegnano a confrontarsi, allargando detto confronto anche alle Aziende interessate, per valutare la posizione delle Aziende di cui al 1° capoverso che applicano altro~~

~~contratto del settore Credito e siano aderenti alla Federcasse. Tale valutazione sarà condotta con specifico riferimento ai trattamenti economico normativi di cui al presente c.c.n.l. .~~

Le Parti stipulanti si impegnano, ~~altresi~~, in presenza di evoluzioni di assetti societari, ad incontrarsi per esaminare congiuntamente l'appartenenza all'area contrattuale del presente c.c.n.l.

In coerenza con il presupposto condiviso dell'unicità del Movimento come valore, le Parti auspicano che si realizzi la piena applicazione del presente contratto nell'ambito del Movimento stesso.

L'art. 5 (Appalti) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 5

Appalti

Gli appalti di servizi ad Aziende terze che non applicano il presente contratto vanno comunicati:

- alle Organizzazioni sindacali locali, tramite le Federazioni competenti, da parte delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane;
- alle rappresentanze sindacali aziendali, da parte delle Aziende di cui all'art. 8, comma primo, lettera b).

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazioni di lavoro, nei contratti per gli appalti suddetti vanno sempre inserite **apposite** clausole che obblighino le Aziende appaltatrici alla osservanza delle disposizioni contrattuali collettive, oltre che delle norme sulle assicurazioni sociali e di sicurezza del lavoro, pertinenti al settore di attività proprio delle medesime Aziende.

In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'Azienda, come previsto dal D. Lgs. 626/1994, verificherà l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Previa intesa tra Azienda appaltante e Azienda appaltatrice, i lavoratori di quest'ultima operanti nei locali dell'Azienda appaltante possono fruire, se già esistenti, dei servizi di mensa, degli spogliatoi, nonché dei presidi sanitari d'emergenza.

Per quanto riguarda le attività di intermediazione finanziaria e quelle intrinsecamente ordinate e funzionali a tale intermediazione, gli appalti ad enti o a società esterni all'area contrattuale possono concernere **soltanto** attività complementari e/o accessorie.

L'Azienda che decide un appalto di cui al precedente comma ne dà comunicazione motivata alle Organizzazioni sindacali locali o alle rappresentanze sindacali aziendali di cui sopra, e si rende immediatamente disponibile per la procedura di informazione e consultazione.

La procedura è finalizzata a valutare e, ove occorra, a contrattare in merito alle ricadute successive all'affidamento dell'appalto sui livelli occupazionali in atto, ivi compresi gli effetti su qualifiche e mobilità ed ha riferimento, in particolare, anche agli interventi per la riqualificazione, ove occorranno cambiamenti di mansioni.

La procedura ha la durata di ~~quindici~~ **diciotto** giorni, al termine dei quali l'Azienda può rendere operativa la decisione.

Entro i primi tre giorni dopo quello nel corso del quale l'Azienda ha dato la comunicazione di cui al ~~quarto~~ **sesto** comma, le Organizzazioni sindacali nazionali possono a loro volta, ove ritengano di riconoscere i motivi, informare la Federazione italiana che considerano l'appalto deciso dall'Azienda non corrispondente alle norme contrattuali, indicandone le ragioni e sollecitando l'avviamento di una procedura di esame e confronto che deve esaurirsi entro i successivi ~~dieci~~ **quindici** giorni. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura di cui sopra.

L'Azienda la quale abbia deliberato di indire appalto concernente attività complementari e/o accessorie di cui sopra, fino al compimento del termine della procedura prevista non sottoscrive contratti relativi a tale appalto o sottoscrive con riserva.

L'art. 8 (Assetti contrattuali) del c.c.n.l. del 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 8

Assetti contrattuali

In relazione a quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, le Parti concordano che gli assetti contrattuali del settore prevedono:

- il contratto collettivo nazionale di categoria che ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica;
- un secondo livello di contrattazione:
 - a) locale, cioè a livello regionale o interregionale, ovvero a livello provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano, per quanto riguarda il personale delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane ed il personale delle altre Aziende – diverse dagli Organismi indicati nell'elenco allegato B) – non comprese nella successiva lett. b) e che non applichino già contrattazione aziendale;
 - b) aziendale per quanto riguarda il personale di: ICCREA Holding, ICCREA Banca SpA, **ulteriori Aziende di tempo in tempo costituite nell'ambito del Gruppo Bancario Iccrea**, Casse Centrali di Trento e di Bolzano, CEDECRA, Fondo Comune delle Banche di Credito Cooperativo Trentine, ISIDE SpA, Banca Sviluppo SpA.

Al secondo livello verranno trattati materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche la tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – le materie e le voci nelle quali detta contrattazione integrativa si articola.

L'art. 9 (Decorrenze e scadenze) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 9

Decorrenze e scadenze

~~Il presente contratto:~~

- ~~— per la parte normativa decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto stabilito in singole norme, e scade il 31 dicembre 2005;~~
- ~~– per la parte economica scade il 31 dicembre 2005, ferme le diverse previsioni stabilite dalle Parti nel presente contratto.~~

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2008, salvo quanto previsto in singole norme, e scade, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2010.

L'art. 10 (Procedura di rinnovo – Indennità di vacanza contrattuale) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 10

Procedura di rinnovo – Indennità di vacanza contrattuale

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

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

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

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

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

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

L'art. 11 bis (Relazioni a livello di gruppo bancario) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 11 bis

Relazioni a livello di gruppo bancario

Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) – che prefigurino o meno tensioni occupazionali – che coinvolgano due o più Aziende, computandosi a tal fine anche la capogruppo se interessata dalle ricadute, facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 22 – in unico grado – direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 50 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero fra le parti.

Tale procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale ad hoc definita nel numero ed integrata dalle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento; la capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

Il confronto – che non riguarda gli assetti retributivi – ha come oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i distacchi, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con la capogruppo, un momento di verifica programmata con la capogruppo stessa e, per quanto di competenza, a livello aziendale, sull'applicazione delle intese eventualmente raggiunte e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

Anche al di fuori dei casi stabiliti dal presente articolo la capogruppo illustra, nel corso di apposito incontro, i piani industriali alla delegazione sindacale di cui al secondo comma.

Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo, l'Azienda cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi siano ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al primo comma del presente articolo.

Per le aziende facenti parte di gruppo bancario, la capogruppo, che ha facoltà di farsi assistere da Federcasse, e una delegazione ad hoc definita nel numero ed eventualmente integrata dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, si incontreranno per definire, con specifico documento, le linee guida all'interno delle quali dovrà svolgersi per ogni singola azienda la contrattazione integrativa aziendale, anche al fine di fornire orientamenti e di perseguire processi di armonizzazione e omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi praticati dalle diverse aziende ancorchè prive di rappresentanze sindacali aziendali costituite.

A tal fine, le parti possono individuare parametri e/o indicatori utili alla definizione di un Premio di risultato (anche utilizzando indicatori di Gruppo) in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali e comunque in coerenza con le politiche del Gruppo, nonché specifici piani formativi di Gruppo.

Disposizione transitoria

~~Nell'ambito del sistema di relazioni di cui al presente articolo verrà esaminata ed avviata a soluzione la posizione delle Aziende del gruppo bancario che applicano altro contratto del settore del Credito, con particolare attenzione alle connesse compatibilità economiche.~~

L'art. 14 (Commissione nazionale per la sicurezza) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 14

Commissione nazionale di studio per la sicurezza

Le Parti stipulanti attiveranno entro il ~~31/12/2005~~ **31/3/2008** la Commissione nazionale ~~per la sicurezza costituita ai sensi del D. Lgs. n. 626/1994~~ **di studio in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.**

Dopo l'art. 14 (Commissione nazionale per la sicurezza) del c.c.n.l. del 27 settembre 2005 viene inserito il seguente articolo:

Art. 14 bis

Controlli a distanza

Le Parti stipulanti attiveranno entro il 31/3/2008 una Commissione paritetica per esaminare congiuntamente le previsioni dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 alla luce di innovazioni tecnologiche e/o organizzative ed anche dei pronunciamenti del Ministero del lavoro e del Garante per la tutela dei dati personali emanati tempo per tempo.

La Commissione riferirà alle Parti circa i risultati dei propri lavori entro 6 mesi dall'avvio degli stessi, per favorire il confronto e la ricerca di soluzioni condivise.

L'art. 16 (Informazioni alle Organizzazioni sindacali) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 16
Informazioni alle Organizzazioni sindacali

La Federazione Italiana e le Federazioni locali forniranno, annualmente, alle corrispondenti Organizzazioni sindacali, in apposite riunioni, informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del movimento, rispettivamente nell'ambito nazionale e locale, con Particolare riferimento ai problemi occupazionali.

Alle Organizzazioni sindacali locali vanno comunicati , inoltre, annualmente, **anche in formato elettronico, ove possibile:**

- la situazione e le prospettive aziendali con riferimento alle linee del sistema del Credito Cooperativo; per la quale, ove richiesto dagli organismi sindacali locali, si procede ad un esame congiunto che deve esaurirsi entro dieci giorni dall'avvio, ricercando, per quanto riguarda le ricadute sul personale, di convergere verso soluzioni condivise;
- il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e di aggiornamento e qualificazione per tutto il personale;
- gli elenchi numerici dei nuovi dipendenti, con specificazione delle Aziende presso cui sono stati assunti e delle seguenti condizioni di assunzione: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine, contratto a tempo parziale, contratto, di apprendistato professionalizzante, contratto di inserimento, inquadramenti;
- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato distinti per Azienda;
- i distacchi di personale;
- i trasferimenti avvenuti ed i rapporti di lavoro cessati;
- gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'ambito del territorio per cui è competente ciascuna Federazione locale, distinti per categorie e qualifiche o gradi e con indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
- gli interventi effettuati o previsti per la eliminazione, in occasione di nuove costruzioni o di rilevanti ristrutturazioni di edifici adibiti all'attività aziendale, delle barriere architettoniche che rendono difficoltoso l'accesso ai portatori di handicap
- **gli eventi criminosi in forma aggregata e disaggregata per singola provincia.**

I dati relativi ad assunzioni, trasferimenti e cessazioni di rapporti di lavoro vanno suddivisi tra personale maschile e personale femminile.

L'art. 17 (Riunioni periodiche) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 17 Riunioni periodiche

Sono previsti incontri periodici, annuali, per la gestione ed il controllo dell'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle seguenti materie:

- appalti, **con riferimento alla natura delle attività appaltate ed alla dimensione quantitativa del fenomeno;**
- fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro;
- assunzioni del personale;
- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- contratti di apprendistato professionalizzante;
- contratti di inserimento;
- distacchi di personale;
- corsi di formazione;
- rotazione del personale;
- misure di sicurezza ed igiene del lavoro;
- innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni;
- controlli a distanza e tutela della riservatezza dei dati personali;
- esame delle posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle Aziende, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
- valutazione delle possibilità – in caso di innovazioni tecnologiche e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive – di predisporre sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge
- determinazioni di cui all'art. 98 comma terzo.

Resta inteso che nell'ambito delle riunioni periodiche di cui al presente articolo le Aziende renderanno informativa circa l'eventuale svolgimento di tirocini formativi e di orientamento.

Detti incontri avverranno con le Organizzazioni sindacali locali, per quanto riguarda le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, e con le rappresentanze sindacali aziendali, per le Aziende destinatarie della contrattazione integrativa aziendale.

Resta inteso che in materia di “fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro” gli organismi sindacali formulano loro considerazioni nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni, ricercando in questo ambito temporale di convergere verso soluzioni condivise. Esaurita tale procedura l'Azienda adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

Chiarimento a verbale

Nel corso degli incontri periodici previsti nel presente articolo e nell'art. 16 relativo alle informazioni alle Organizzazioni sindacali, si procederà anche ad un esame dell'andamento

aziendale, sulla base dei dati comunicati, al fine di prevenire le situazioni di precrisi e crisi e valutare la necessità di adottare specifici strumenti con il ricorso alle procedure di cui all'art. 22.

Al fine di superare eventuali situazioni di gravi e persistenti inadempimenti al sistema di relazioni sindacali a livello locale, le parti locali possono chiedere un incontro a livello nazionale, tramite le Parti stipulanti.

L'art. 18 (Pari opportunità) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 18 Pari opportunità

In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, le Parti stipulanti costituiscono la Commissione nazionale paritetica Pari opportunità.

La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

- **stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;**
- **fornire alle Commissioni locali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;**
- **sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello locale.**

Possono costituirsi a livello locale, con le modalità che le Parti provvederanno a definire, Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legge n. 125 del 1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, forma oggetto di esame fra le Parti a livello locale.

Le Commissioni locali si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:

- **iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;**
- **politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;**
- **piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.**

~~I permessi per la partecipazione ai lavori delle Commissioni paritetiche sulle pari opportunità saranno previsti nell'ambito del concordato riesame dei permessi sindacali stabilito nell'accordo 22.12.1998.~~

L'art. 20 (Diritti e libertà sindacali) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 20
Diritti e libertà sindacali

La materia dei diritti e delle libertà sindacali è ordinata dalle norme di legge e di accordo nazionale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenute sulla retribuzione, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Aziende provvederanno – ove possibile sotto il profilo tecnico/organizzativo e definendo le relative modalità applicative – alla istituzione di una bacheca elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori per le materie di interesse sindacale e del lavoro.

L'art. 22 (Prevenzione dei conflitti collettivi) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 22 **Prevenzione dei conflitti collettivi**

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

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

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

PARTE PRIMA

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

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

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

PARTE SECONDA

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazioni a verbale

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

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

PARTE TERZA

Nei processi (di ristrutturazione, innovazioni tecnologiche, ecc.) che possono comunque comportare esuberi di personale ed in tutte le ulteriori ipotesi nelle quali si può concretizzare la fattispecie prevista dall'art. 24, legge 23 luglio 1991, n. 223, le Aziende si impegnano a dare una preventiva informazione agli Organismi sindacali aziendali e agli stipulanti Organismi sindacali a livello locale, illustrando i propri obiettivi operativi e strategici, **mediante apposito documento di sintesi.**

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

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

Nell'ambito di tale confronto ~~possono essere~~ **sono** considerate dalle Parti e, ove possibili e concretamente realizzabili, possono essere concordate ipotesi idonee a superare situazioni di criticità occupazionale. A mero titolo esemplificativo possono essere prese in considerazione dalle Parti ipotesi aventi ad oggetto anche: il blocco delle assunzioni, il blocco del lavoro straordinario, l'attivazione di incentivi all'esodo, la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 cod. civ. nel rispetto delle procedure di legge, accordi di solidarietà, l'attivazione di interventi di riqualificazione del personale, la riduzione e/o modulazione di orario e di salario per un periodo di tempo determinato, temporanea sospensione, totale o parziale, dell'erogazione dell'"assegno ex premio di rendimento", il distacco di personale. Può essere concordata anche l'attivazione degli strumenti previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni.

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

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

* * * * *

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

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

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

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

Dichiarazioni delle Parti

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

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

contratto, si realizzino nell'ambito del Movimento del Credito Cooperativo.

L'art. 28 (Decorrenze e procedure di rinnovo) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 28

Decorrenza e procedure di rinnovo

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

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

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

L'art. 29 (Materie demandate) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 29

Materie demandate

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

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

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

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

Per la presente tornata contrattuale, le trattative per la stipula dei contratti integrativi di secondo livello saranno avviate non prima del ~~1° maggio 2006~~ **1° gennaio 2008** ed i relativi contratti avranno scadenza al ~~31 dicembre 2007~~ **31 dicembre 2011**.

Le Parti stipulanti confermano, in materia di Premio di risultato, la disciplina di cui ~~all'Allegato F)~~ del c.c.n.l. 7.12.2000 **all'Accordo nazionale del 23.11.2006.**

~~Convengono, inoltre, di effettuare una verifica — anche con riferimento al valore medio erogato nel restante settore del Credito — sulla disciplina del Premio di risultato, che dovrà essere conclusa entro il 30.4.2006. Eventuali modifiche alla disciplina vigente del Premio di risultato, che le Parti dovessero concordare, saranno applicate dalla contrattazione a livello locale e/o aziendale relativamente ai Premi di risultato da erogare negli anni 2007 e 2008 (con riferimento rispettivamente ai bilanci 2006 e 2007).~~

Disposizione transitoria

~~Per le erogazioni del Premio di risultato relative agli anni 2005 e 2006 (con riferimento rispettivamente ai bilanci 2004 e 2005) continuano ad applicarsi le normative in essere (nazionali e locali o aziendali).~~

Chiarimento a verbale

~~Nell'arco di vigenza del presente contratto la contrattazione integrativa su inquadramenti e profili professionali di cui sopra resta aperta soltanto per nuove posizioni di lavoro derivanti da nuove attività o cambiamenti di organizzazione ovvero derivanti da specifici demands previsti nel presente contratto.~~

~~Resta inteso che nei contratti integrativi di secondo livello vengono inserite le eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia.~~

L'art. 30 (Apprendistato professionalizzante) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 30

Apprendistato professionalizzante

Premessa

~~In tema di apprendistato, le Parti intendono dare attuazione all'impegno previsto dall'art. 30 del c.c.n.l. 7.12.2000, a quanto previsto dalla l. 24 giugno 1997, n. 196 e dal D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, disciplinando prioritariamente l'apprendistato professionalizzante, quale tipico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.~~

1. Inquadramento

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

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

~~In deroga a quanto previsto ai comma che precedono, i lavoratori di cui all'art. 3, terzo comma, primo alinea del presente contratto sono inquadrati, per il primo biennio di apprendistato, nel primo livello retributivo della 2^a area professionale e, per il secondo biennio, al secondo livello retributivo della 2^a area professionale. Tale ultimo inquadramento viene mantenuto ove il lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato.~~

2. Durata

Il contratto di apprendistato ha una durata **massima** di quattro anni.

3. Costituzione

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

4. Periodo di prova

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

5. Anzianità

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

6. Malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'Azienda conserva il posto e, **in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il l'intero** trattamento economico **per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del** ~~al~~ lavoratore assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a **46** mesi.

RACCOMANDAZIONE

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

7. Formazione

Nel rispetto della legislazione vigente, in attesa delle leggi regionali in materia, le Parti condividono la seguente regolamentazione concernente la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'Azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'Azienda, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'Azienda interessata, presso altro organismo interno alla categoria del Credito Cooperativo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità a distanza (e-learning) o in affiancamento sul lavoro (training on the job);

b) per la formazione degli apprendisti le Aziende – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

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

- c) ai sensi dell'art. 49, 5° comma, lett. e) del D. Lgs. n. 276 del 2003 e successive modificazioni è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;
- d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

La presente disciplina è integrata da quanto previsto nell'Allegato H).

8. Documentazione

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

9. Criteri di computo degli apprendisti

Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto in materia di libertà sindacali.

10. Rinvii

Per quanto non specificamente previsto dalla legge, dalle previsioni regionali, dai punti 1-9 che precedono, si applica il presente contratto nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo XI e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale. Le Parti si incontreranno dopo l'adozione delle previste discipline regionali di cui al citato art. 49, per gli opportuni coordinamenti ai fini applicativi.

11.

Per i rapporti instaurati a far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, nei confronti del medesimo lavoratore ciascuna Azienda non potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento o viceversa.

Disposizione transitoria

~~La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le Parti si incontreranno comunque entro il 30 giugno 2007 per una verifica sullo stato di applicazione e per eventuali coordinamenti normativi.~~

Chiarimento a verbale

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

L'art. 31 (Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e contratti di inserimento) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 31

Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e contratti di inserimento

Ferme restando le disposizioni di legge, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e di inserimento utilizzati dall'Azienda, complessivamente considerato, non può superare il ~~10~~ **15%** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione.

In deroga al limite percentuale di cui al comma precedente,

- nelle Aziende con organico fino a 10 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 2;
- nelle Aziende con organico da 11 fino a 25 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 3;
- nelle Aziende con organico da 26 fino a 50 dipendenti, il numero di tali lavoratori può arrivare fino a 5.

Il contratto di inserimento è regolato dall'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Dichiarazione di Federcasse

Federcasse invita le Aziende ad evitare, per quanto possibile, fenomeni di concentrazione di tali tipologie contrattuali e **acchè prevalga, rispetto alla percentuale omnicomprensiva di cui al primo comma, la quota relativa ai contratti di inserimento.**

L'art. 31 ter (Rinvio) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 31 ter
Rinvio Politiche attive per l'occupazione

~~Le Parti stipulanti si riservano di regolamentare nel contratto nazionale, dopo il 31/12/2005, i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.~~

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

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

Chiarimento a verbale

Sono salve le specifiche discipline nelle Regioni a Statuto Speciale e nelle Provincie Autonome in materia di apprendistato.

L'art. 31 quater (Commissione paritetica in materia di contratti di lavoro a tempo parziale e di contratti di lavoro a tempo determinato) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 31 quater
Commissione paritetica in materia di
~~contratti di lavoro a tempo parziale e di contratti di lavoro a tempo determinato~~ Welfare

~~Le Parti esamineranno entro 60 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo si incontreranno entro 30 giorni dalla pubblicazione sulla G.U. per esaminare, nell'ambito di una Commissione paritetica, le modifiche legislative che interverranno in materia di mercato del lavoro in attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, con particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante, al lavoro a tempo parziale, al contratto di inserimento, ai contratti di somministrazione ed ai contratti a tempo determinato, ferma nel frattempo l'applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti. le tematiche del lavoro a tempo parziale e del lavoro a tempo determinato, alla luce delle modifiche legislative intervenute dopo la stipulazione del c.c.n.l. 7.12.2000.~~

La Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle Parti nazionali per le conseguenti determinazioni.

Norma transitoria

Fino alla definizione delle nuove regole contrattuali in materia di lavoro a tempo parziale, il limite di cui all'art. 2, primo comma, dell'Allegato E al c.c.n.l. 27.9.2005 viene modificato e portato ad 1 unità per ogni 25 dell'organico in servizio.

~~Resta applicabile al lavoro a tempo parziale la disciplina prevista dal c.c.n.l. 7.12.2000.~~

~~A decorrere dal mese successivo alla stipula del presente contratto e fino al 31/12/2005 trova applicazione quanto previsto dall'art. 31 del c.c.n.l. 7.12.2000 in materia di lavoro a tempo determinato, con esclusione per i contratti già stipulati a tale data.~~

L'art. 45 (Tabelle retributive e struttura della retribuzione) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 45

Tabelle retributive e struttura della retribuzione

Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007, viene riconosciuto un importo sotto forma di “una tantum” (vedi tabella allegata), al netto di quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale, che cesserà di essere corrisposta dal 1° gennaio 2008.

Tale importo:

- **è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestato dall'interessato nel periodo medesimo;**
- **è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;**
- **non è computato ai fini della previdenza complementare;**
- **viene “tabellizzato” a far tempo dal 1° gennaio 2008 ed è utile, dalla medesima data, ai fini del trattamento di cui all'alinea che precede.**

Per il periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2010, si applicano le tabelle di cui all'allegato A.

~~Per il primo biennio (2002-2003) si confermano le previsioni di cui all'accordo 29 aprile 2002.~~

~~Per il biennio successivo (2004-2005) si applicano le tabelle allegate (all. A).~~

~~Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (all. A).~~

Le voci retributive mensili vanno liquidate non oltre il giorno 27 del mese cui si riferiscono.

I compensi accessori e variabili vanno liquidati entro il giorno 27 del mese successivo a quello in cui sono maturati.

Norma transitoria

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo ed al personale cessato dal servizio ai sensi del terzo comma dell'art.62, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso a Fondo di solidarietà ex D.M. 28 aprile 2000, n. 157.

* * *

La nuova struttura della retribuzione, in vigore dal 1° gennaio 2001, è improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma viene realizzata “a costo zero”, tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti locali e aziendali, prevedendo una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stata ridistribuita una quota del premio annuale di rendimento.

Le quote eccedenti, per effetto di accordi di secondo livello, vengono conservate localmente/aziendalmente nei soli confronti del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2000, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, attribuite ad personam, assumono la denominazione di “assegno ex premio di rendimento” e:

- sono erogate per tredici mensilità di pari importo;
- sono non assorbibili e rivalutabili;
- non sono suscettibili di modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- con il passaggio allo scatto di anzianità superiore, competono nella misura prevista per detto scatto;
- in caso di passaggio a qualifica superiore, competono nella misura prevista per detta qualifica superiore;
- possono essere temporaneamente ridotte in applicazione di quanto previsto al successivo comma.

Le Parti individueranno gli indicatori utili a monitorare le situazioni di squilibrio aziendale in relazione alle quali è necessario intervenire sull'“assegno ex premio di rendimento” quale strumento prioritario di intervento sul costo del lavoro.

Sempre nei soli confronti del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2000, sono da erogare ulteriori due elementi retributivi: l'“assegno ex differenza valore scatto” e l'“assegno ex differenza tabelle”.

L'assegno ex differenza valore scatto, da erogare nelle misure fissate nella tabella all. A, non assorbibile e rivalutabile, viene attribuito ad personam in cifra fissa, per tredici mensilità.

L'assegno ex differenza tabelle, da erogare nelle misure fissate nella tabella all. A, viene attribuito ad personam in cifra fissa, per tredici mensilità e:

- non è suscettibile di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
- non subisce variazioni rispetto alla misura in cifra fissa inizialmente determinata, anche in caso di passaggio ad inquadramento superiore.

L'art. 47 (Assegno di preposto) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 47
Assegno di preposto

Al personale preposto a succursali che opera ad orario intero per tutto il mese compete assegno mensile, nella misura indicata nella tabella A allegata al presente contratto.

Venendo meno l'incarico di preposto a succursali, cessa il diritto all'assegno anzidetto.

Chiarimento a verbale

Al personale preposto a succursali che non opera ad orario intero e per tutto il mese, l'assegno compete pro quota.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, entro il 30 aprile ~~2006~~ **2008**, procederanno ad una valutazione congiunta del presente articolo al fine di pervenire a soluzioni condivise in ordine alla valorizzazione di tale figura.

L'art. 50 (Sistema incentivante) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 50

Sistema incentivante

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

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

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

Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione, prima della loro applicazione, agli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza agli organismi sindacali locali. L'Azienda si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto, in sede locale, nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte. Al termine della procedura - che deve esaurirsi entro ~~15~~ **20** giorni dall'informativa - l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

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

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

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

Dichiarazione delle Parti

~~Le Parti convengono di effettuare entro il 30 giugno 2006 una verifica dello stato di attuazione della disciplina vigente al fine di definire le eventuali modifiche alla presente norma.~~

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

Raccomandazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori raccomandano che, in occasione di eventuali "campagne prodotto", le Aziende facciano riferimento ai medesimi principi adottati per i sistemi incentivanti.

L'art. 54 (Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 54

Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale

Le assenze devono essere senza ritardo segnalate e giustificate all'Azienda.

L'assenza per brevi permessi retribuiti che l'Azienda concede per giustificati motivi personali o familiari non è computabile nelle ferie annuali.

Per gravi motivi personali o familiari del lavoratore, l'Azienda può concedere adeguati periodi di congedo, compatibilmente con le esigenze di servizio, determinando se e per quanto tempo corrispondere il trattamento economico.

I permessi e i congedi anzidetti vanno concessi con criteri uniformi nell'ambito aziendale; ad esempio, vanno concessi permessi retribuiti per nascita di figli, decesso di familiari stretti, comprovate visite specialistiche (cui il lavoratore stesso debba sottoporsi).

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali **e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi dell'art. 91 del presente contratto** fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi. Detta aspettativa può essere revocata qualora vengano a cessare i motivi per i quali era stata richiesta.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta solo dopo un periodo di servizio effettivo di 5 anni.

Le Aziende, nella concessione dell'aspettativa di cui sopra, accoglieranno comunque le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra 3 e ~~5~~ **8** anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Il periodo trascorso in aspettativa non comporta decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

Il lavoratore ha diritto, quando contraiga matrimonio, ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi, non computabili come ferie.

Il periodo di congedo matrimoniale è da considerare a tutti gli effetti come trascorso in servizio.

L'art. 60 (Missioni) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 60 Missioni

L'Azienda può inviare il dipendente in missione temporanea fuori sede.

Al personale inviato in missione compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, in prima classe; in caso di viaggio aereo, autorizzato dall'Azienda, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica; se il lavoratore preferisce fare uso di autovettura privata, l'Azienda può consentirlo, con rimborso chilometrico nelle misure concordate tra le Parti stipulanti del presente contratto (sulla base delle tabelle di costo per l'uso di autovetture elaborate dall'A.C.I. o da altri Organismi competenti); quando lo ritenga opportuno, l'Azienda può vietare l'uso di determinati mezzi di trasporto al lavoratore comandato in missione;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del normale bagaglio;
- c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e negli interessi dell'Azienda;
- d) il trattamento di seguito indicato.

Al personale che effettua meno di 5 giornate di missione nel corso di un mese di calendario, escluse dal computo quelle c.d. a corto raggio, compete il rimborso delle spese effettive di viaggio e, in luogo del trattamento di diaria e relativa integrazione, il rimborso delle spese (più di lista) per la consumazione dei pasti principali e per il pernottamento, comunque - relativamente alle missioni in Italia - non oltre gli importi della diaria e relativa integrazione. L'Azienda può autorizzare il superamento della diaria e della relativa integrazione nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

Oltre il predetto limite temporale compete una diaria e relativa integrazione per ogni giorno di viaggio o di permanenza fuori sede, nelle misure fissate nella tabella (all. A) allegata al presente contratto.

Nei confronti del personale che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese, il trattamento di diaria e relativa integrazione deve essere corrisposto per intero quando vi sia la consumazione dei due pasti principali ed il pernottamento fuori sede; in caso diverso, deve essere corrisposto in ragione di 1/3 per ogni pasto principale e per il pernottamento anzidetti; deve essere corrisposto in ragione di 2/3 qualora la durata della missione superi comunque le 10 ore.

Invece di diaria e relativa integrazione, il lavoratore e l'Azienda possono convenire di adottare, in via peraltro continuativa, regime di rimborso a piè di lista delle spese di vitto e pernottamento fuori sede oppure delle sole spese di pernottamento fuori sede.

Regime intermedio, tra diarie e relative integrazioni e rimborso a piè di lista, può essere convenuto altrimenti, con le Organizzazioni sindacali locali, per il personale delle Federazioni locali che svolge servizio prevalentemente fuori sede.

Regime integrale di rimborso spese a piè di lista va sempre adottato per i casi di missioni temporanee all'estero.

Per le missioni all'estero non ricorrenti, ai quadri direttivi spettano, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso spese a piè di lista, anche una diaria e relativa integrazione pari alla metà di quelle previste per le missioni nel territorio nazionale.

In ogni caso, quanto previsto dai precedenti comma non si applica nei casi in cui la minor distanza fra la sede di lavoro e la località di missione, da un lato, e la località di dimora e di missione, dall'altro, non superi i 25 Km (c.d. missioni a corto raggio). Resta fermo il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo le disposizioni in atto.

Per la partecipazione ai corsi di formazione è dovuto il rimborso delle spese di viaggio e delle spese di vitto e pernottamento, a piè di lista.

Per i corsi residenziali, con spese di vitto ed eventuale pernottamento a carico dell'Azienda, qualora nella organizzazione dei corsi medesimi sia previsto il pernottamento, ai partecipanti va corrisposta una indennità giornaliera di euro 7,75.

Chiarimenti a verbale

Le Parti chiariscono che non si configura la fattispecie del “corto raggio” nell'ipotesi in cui il lavoratore in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 Km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 Km dalla abituale dimora del lavoratore stesso.

Ai fini del computo delle giornate di cui al terzo comma del presente articolo, le Parti chiariscono che dal 1° gennaio 2008 missioni effettuate senza soluzione di continuità tra la fine di un mese e l'inizio del successivo sono da considerare unitariamente.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti condividono la necessità di procedere entro il ~~31 gennaio 2006~~ **29 febbraio 2008** ad una ~~verifica~~ **modifica** del vigente accordo in materia di rimborsi chilometrici.

L'art. 61 (Trasferimenti) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 61 Trasferimenti

In caso di trasferimento, al lavoratore vanno esposte, in apposito incontro, le ragioni tecniche, organizzative e produttive determinanti il provvedimento.

A tale incontro può partecipare, su richiesta del lavoratore, un rappresentante della Organizzazione sindacale cui egli risulti aderente o conferisca mandato.

L'Azienda, nel disporre il trasferimento, tiene conto, nei limiti del possibile, delle esigenze personali e familiari del dipendente.

Occorrendo disporre trasferimenti, l'Azienda prende in considerazione preliminarmente le richieste avanzate dal personale, se compatibili con le proprie esigenze.

Il trasferimento del lavoratore, ad eccezione di quelli inquadrati nel 3° e 4° livello dei quadri direttivi, che abbia compiuto i 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio non può essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso. Questa disposizione non si applica nei casi di trasferimento di quadri direttivi di 1° e 2° livello ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di ~~50~~ 30 chilometri dalla precedente sede di lavoro, e di trasferimento di personale preposto o da proporre a succursali.

Il trasferimento, da comune a comune, va comunicato con un preavviso di:

- 1 mese nell'ambito delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e degli altri Organismi locali;
- 3 mesi nell'ambito degli Organismi centrali.

In caso di trasferimento, da comune a comune, che non avvenga su richiesta del lavoratore ma sia disposto dall'Azienda e che comporti effettivo cambio di residenza, vanno corrisposti:

1) se il lavoratore non ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come alla lett. a) del precedente art. 60;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) diaria e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 5 giorni.

2) se il lavoratore ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come alla lett. a) del precedente art. 60 per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;

c) il rimborso della eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;

d) diaria e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un minimo di giorni 20 ed un massimo normalmente di 40 giorni, più tante diarie e relative integrazioni - nella misura del 60 per cento delle predette - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

Al lavoratore trasferito spetta inoltre un contributo pari alla differenza tra l'ultimo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che ha pagato nella precedente residenza ed il primo canone di locazione (comprese le spese accessorie) che pagherà in quella nuova.

Tale contributo, la cui erogazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione, è garantito per otto anni; il relativo ammontare viene ridotto pro quota a partire dal quarto anno di sistemazione nella nuova residenza.

Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del lavoratore e potrà essere soggetto a revisione - o anche, venendo a mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito - in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime vincolistico dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

Il preventivo delle spese deve essere approvato dall'Azienda. La nota delle spese e delle competenze deve essere successivamente presentata all'Azienda, con allegati i documenti giustificativi, non escluso, ove occorra, il contratto di locazione.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto, a sensi delle lettere a), b), e) e f) dell'art. 74, mentre il lavoratore è addetto a Dipendenza esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'Azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito da questo articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento o nella località in cui ebbe luogo l'assunzione.

Tale disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e fiscalmente a carico, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni caso il rimborso di spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma precedente, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

Le disposizioni di cui ai precedenti due commi non si applicano nel caso in cui l'ultimo trasferimento di residenza sia avvenuto per accoglimento di richiesta del lavoratore.

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, i quadri direttivi, hanno diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

- una mensilità e mezza, qualora l’effettivo cambio di residenza concerna il solo interessato; detta indennità è aumentata a due mensilità se la distanza della piazza (Comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico;
- quattro mensilità, qualora l’effettivo cambio di residenza concerna anche i familiari conviventi e i parenti conviventi verso i quali l’interessato abbia l’obbligo degli alimenti; detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (Comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento del lavoratore ha avuto luogo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti stipulanti, considerato che il “contributo alloggio” di cui al presente articolo ha lo scopo di favorire la mobilità del personale e di sovvenire il medesimo da oneri conseguenti al trasferimento, si incontreranno per un esame della evoluzione della legislazione fiscale e contributiva inerente alla materia.

Nel corso del medesimo incontro le Parti esamineranno altresì le problematiche concernenti tale disciplina.

La premessa al Capitolo XI (FORMAZIONE – CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA – VALUTAZIONE DEL LAVORATORE) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituita dalla seguente:

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'implementazione presso le Aziende di credito cooperativo del nuovo sistema di classificazione professionale previsto dal c.c.n.l. 7.12.2000 – che ha sostituito il precedente sistema di classificazione – ha comportato una concentrazione dell'attenzione su tale modifica strutturale con il positivo risultato di avere determinato il cambiamento di detto sistema di classificazione in tempi brevi.

In relazione al sistema di inquadramento previsto dal c.c.n.l. 7.12.2000, le Parti ritengono necessario il completamento della disciplina di tale sistema, con particolare riferimento agli istituti dello sviluppo professionale e di carriera, dei criteri di valutazione professionale e della valutazione del lavoratore, con l'obiettivo di misurare e valorizzare la qualità del capitale umano.

Le Parti ritengono che tali istituti costituiscano, nelle strategie di gestione delle risorse umane, una prospettiva di moderno contemperamento delle esigenze delle Aziende e di sviluppo professionale dei lavoratori.

Le Parti convengono di procedere entro il ~~30.4.2006~~ **31.3.2008** ad una verifica finalizzata all'aggiornamento dei profili professionali **dei lavoratori appartenenti alle aree professionali e dei Quadri Direttivi** già individuati nel c.c.n.l. 7.12.2000, **con particolare riferimento alle modificazioni dell'organizzazione del lavoro ed alle disposizioni di legge e dell'Autorità di Vigilanza**. Tale verifica sarà realizzata con riferimento ~~sia~~ alla contrattazione integrativa intervenuta, ~~sia alle nuove professionalità~~ e, comunque, in coerenza con quanto stabilito dal c.c.n.l.

~~Entro la stessa data e, comunque, non oltre il 30.6.2006, le Parti porteranno a termine una verifica, da avviarsi prontamente, delle motivazioni, anche riferite alle specificità proprie dell'assetto organizzativo delle Aziende del credito cooperativo, che non hanno consentito la piena attuazione della disciplina dello sviluppo professionale e di carriera, dei criteri di valutazione professionale e del lavoratore di cui al c.c.n.l. 7.12.2000, anche concordando modifiche alle precedenti disposizioni, fermo restando il perseguimento degli obiettivi cui detta disciplina è finalizzata.~~

Dopo l'art. 72 (Tutela sanitaria) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 viene inserito il seguente:

Art. 72 bis

Long term care

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

Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo attraverso un contributo pari allo 0,15% a carico dell'Azienda per ciascun lavoratore dipendente e iscritto alla Cassa Mutua e allo 0,05% a carico del lavoratore stesso.

Il contributo di cui sopra è da computare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

L'art. 98 (Prestazione lavorativa) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 98
Prestazione lavorativa

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

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

L'Azienda ~~valuta la possibilità di~~ corrisponderà al lavoratore inquadrato nella categoria dei quadri direttivi un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. ~~Tale valutazione avviene nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 65 e 66 del presente contratto.~~ Le Federazioni locali, ovvero le Aziende di cui all'art. 8, comma primo, lettera b) nel corso degli incontri periodici di cui all'art. 17, forniscono un'informativa, complessiva ed a consuntivo, sulle determinazioni in materia assunte dalle Aziende.

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

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

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

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

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

Ai quadri direttivi di 1° e 2° livello che svolgono attività di promozione e consulenza, ovvero addetti ad una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, di sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio di sabato mattina o dal martedì al sabato), spetta il compenso di € 18,08 per ogni sabato di effettivo espletamento di detto incarico.

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

Chiarimento a verbale

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

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

L'art. 101 (Scatti di anzianità) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 101
Scatti di anzianità

A far tempo dal 1.1.2001 gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il 1° scatto in tutti i casi di assunzione, nonché in caso di passaggio dal 2° livello retributivo a quelli superiori dei quadri direttivi.

Per il personale appartenente al 1° ed al 2° livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi gli scatti di anzianità spettano nel numero complessivo massimo di 8.

Per il 3° e 4° livello retributivo spettano nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina. Per il personale in servizio alla data del 31 dicembre 1997, resta confermato il numero degli scatti stabilito nel c.c.n.l. del 5/6/1992 e relativo accordo di rinnovo del 18/7/1995.

Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei Quadri Direttivi, **che avvenga successivamente al 31 dicembre 2007**, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a euro ~~4.549,37~~ **3.000,00**, l'Azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa ~~7.12.2000~~ **21.12.2007**". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

Tale differenza va mantenuta inalterata tempo per tempo rispetto alla retribuzione del quadro direttivo di 2° livello con pari anzianità.

Norma transitoria

Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi, avvenuti fino al 31 dicembre 2007, resta in vigore la previsione relativa all' "assegno ex intesa 7.12.2000" di cui all'art. 101 del c.c.n.l. 27 settembre 2005.

Dopo l'art. 120 (Adibizione a macchine) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 viene inserito il seguente articolo:

Art. 120 bis

Adibizione a videoterminali

Con riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 626/1994, per addetto ai videoterminali deve intendersi il lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature. Sono, pertanto, esclusi coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad esempio: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

L'art. 127 (Banca delle ore – Lavoro straordinario) del c.c.n.l. 27 settembre 2005 è sostituito dal seguente:

Art. 127
Banca delle Ore - Lavoro straordinario

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

Con decorrenza ~~1.4.2004~~ **1.1.2008** la disciplina relativa alle prestazioni aggiuntive di cui al precedente comma è la seguente.

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

~~Per le prestazioni aggiuntive per le quali sono previste maggiorazioni superiori a quella relativa allo straordinario diurno feriale il lavoratore, per le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive, può scegliere il recupero secondo il meccanismo della banca delle ore che segue, ovvero il compenso per lavoro straordinario.~~

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

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

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

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

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

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

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

Nei casi di assenza per:

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

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

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

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

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

Disposizione transitoria Chiarimento a verbale

~~In via eccezionale, ove il lavoratore ne faccia richiesta ed in riferimento alle ore di flessibilità di cui al presente articolo, l'Azienda può provvedere a liquidare le prestazioni aggiuntive con esclusione delle 23 ore rivenienti dalla riduzione d'orario fino alla 50^ ora che non sia possibile recuperare secondo i criteri del presente articolo fino alla data di vigenza del presente contratto, erogando, in sostituzione, corrispondenti quote orarie di retribuzione con la relativa maggiorazione, fatti salvi accordi stipulati in materia, alla data del presente contratto, a livello locale o aziendale. Le Parti condividono altresì che l'applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore entro i termini ed alle condizioni contrattuali da parte dei lavoratori. Per le ore di prestazioni aggiuntive ancora accantonate a banca delle ore e non recuperate, si darà luogo a livello locale o aziendale ad un confronto finalizzato ad individuare soluzioni condivise.~~

L'art. 3 del Verbale d'accordo del 23 novembre 2006 in materia di Premio di Risultato è sostituito dal seguente:

Art. 3

Per la quantificazione del Premio di Risultato da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue.

Per ciascuna fascia verrà stabilito a livello locale un ambito di equivalenza.

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- ~~4~~ **4,65** % del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- ~~4,5~~ **5,15** % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- ~~3~~ **3,65** % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- ~~3,5~~ **4,15** % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- ~~2~~ **2,65** % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- ~~1,5~~ **2,15** % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata tabella B.

Entro il mese di luglio di ciascun anno la Federazione locale (ovvero l'Azienda in caso di trattativa aziendale) invia alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo i bilanci (possibilmente in formato elettronico) delle proprie BCC associate utili alla successiva verifica tecnica per la determinazione del premio di risultato da erogare.

Norma transitoria

Resta inteso che le sopra riportate percentuali di Risultato Lordo di Gestione fissate per ciascuna fascia sono da applicare con decorrenza dalla determinazione del Premio di Risultato da erogare nell'anno 2009, con riferimento al bilancio di esercizio 2008.

Contribuzione a Fondo Pensione Nazionale

La contribuzione al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo a carico del datore di lavoro viene incrementata nella misura dello 0,40% per i lavoratori in servizio alla data del 31.12.2000 e dello 0,60% per quelli assunti successivamente alla data del 31.12.2000.

FEDERCASSE

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINCRA/UGL CREDITO

UILCA