



N° 50/2007
Settimana dal 17 al 23 dicembre 2007

21/12/2007

BCC - CRA Segreteria Nazionale

- **RINNOVO CCNL BCC: TABELLE RETRIBUTIVE LAVORATORI ASSUNTI DAL 01/01/2001**

21/12/2007

BCC - CRA Segreteria Nazionale

- **FIRMATO IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL CREDITO COOPERATIVO**

21/12/2007

BCC - CRA Segreteria Nazionale

- **RINNOVO CCNL BCC: TABELLE DEGLI AUMENTI ECONOMICI**

21/12/2007

BCC - CRA Segreteria Nazionale

- **ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 27 SETTEMBRE 2005**

21/12/2007

BCC - CRA Comunicato Unitario

- **BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO: FIRMATA L'IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL**

20/12/2007

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO - BIPOP CARIRE SPA

- **Incontro con la Direzione in merito alla richiesta di nuove assunzioni**

20/12/2007

SEGRETERIA Segreteria Nazionale

- **Testo unico sulla Sicurezza**

19/12/2007

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO BANCARIO BANCA ANTONIANA - POPOLARE VENETA - BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA SCRL

- **Sottoscritti accordi su relazioni sindacali ed esodo anticipato volontario**

19/12/2007

ABI Segreteria

GRUPPO BANCARIO BANCA ANTONIANA - POPOLARE VENETA - BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA SCRL

- **Accordo esodo anticipato volontario**

12/12/2007

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA SANPAOLO

- [Riprende la trattativa sull'armonizzazione contrattuale](#)

11/12/2007

ABI Comunicato Unitario

GRUPPO UNICREDITO ITALIANO

- [Incontro con il Direttore Regionale Area Piemonte Nord Valle d'Aosta](#)

05/12/2007

ABI Segreteria

GRUPPO INTESA SANPAOLO - CR DI VENEZIA SPA

- [Incontro con l'Azienda sul Fondo Pensione aziendale](#)

ACCORDO DI RINNOVO CCNL BCC 21 DICEMBRE 2007

STIPENDIO MENSILE LORDO DIFFERENZIATO PER INQUADRAMENTO E SCATTI DI ANZIANITA

LAVORATORI ASSUNTI DAL 01/01/2001

Tabelle in vigore al 31 dicembre 2005 (base iniziale)

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.527,25	3.632,60	3.737,95	3.843,30	3.948,65	4.054,00	4.159,35	4.264,70	
Funzionario 3°	QD3	2.984,93	3.090,28	3.195,63	3.300,98	3.406,33	3.511,68	3.617,03	3.722,38	
Quadro super	QD2	2.664,90	2.712,24	2.759,58	2.806,92	2.854,26	2.901,60	2.948,94	2.996,28	3.043,62
Quadro	QD1	2.505,64	2.552,98	2.600,32	2.647,66	2.695,00	2.742,34	2.789,68	2.837,02	2.884,36
Capo Ufficio	3A4L	2.195,47	2.242,81	2.290,15	2.337,49	2.384,83	2.432,17	2.479,51	2.526,85	2.574,19
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.040,76	2.088,10	2.135,44	2.182,78	2.230,12	2.277,46	2.324,80	2.372,14	2.419,48
Capo Reparto	3A2L	1.926,25	1.973,59	2.020,93	2.068,27	2.115,61	2.162,95	2.210,29	2.257,63	2.304,97
Impiegato 1°	3A1L	1.820,08	1.867,42	1.914,76	1.962,10	2.009,44	2.056,78	2.104,12	2.151,46	2.198,80
Impiegato 2°	2A2L	1.713,91	1.754,44	1.794,97	1.835,50	1.876,03	1.916,56	1.957,09	1.997,62	2.038,15
Impiegato 3°	2A1L	1.622,91	1.656,03	1.689,15	1.722,27	1.755,39	1.788,51	1.821,63	1.854,75	1.887,87
Ausiliario	1A	1.516,73	1.539,64	1.562,55	1.585,46	1.608,37	1.631,28	1.654,19	1.677,10	1.700,01

Tabelle in vigore al 1° gennaio 2008

inflazione 3,80% + riparamentrazione 1,5% medic

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.707,34	3.812,69	3.918,04	4.023,39	4.128,74	4.234,09	4.339,44	4.444,79	
Funzionario 3°	QD3	3.140,37	3.245,72	3.351,07	3.456,42	3.561,77	3.667,12	3.772,47	3.877,82	
Quadro super	QD2	2.803,54	2.850,88	2.898,22	2.945,56	2.992,90	3.040,24	3.087,58	3.134,92	3.182,26
Quadro	QD1	2.637,19	2.684,53	2.731,87	2.779,21	2.826,55	2.873,89	2.921,23	2.968,57	3.015,91
Capo Ufficio	3A4L	2.312,76	2.360,10	2.407,44	2.454,78	2.502,12	2.549,46	2.596,80	2.644,14	2.691,48
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.151,33	2.198,67	2.246,01	2.293,35	2.340,69	2.388,03	2.435,37	2.482,71	2.530,05
Capo Reparto	3A2L	2.030,06	2.077,40	2.124,74	2.172,08	2.219,42	2.266,76	2.314,10	2.361,44	2.408,78
Impiegato 1°	3A1L	1.924,54	1.971,88	2.019,22	2.066,56	2.113,90	2.161,24	2.208,58	2.255,92	2.303,26
Impiegato 2°	2A2L	1.808,00	1.848,53	1.889,06	1.929,59	1.970,12	2.010,65	2.051,18	2.091,71	2.132,24
Impiegato 3°	2A1L	1.691,45	1.724,57	1.757,69	1.790,81	1.823,93	1.857,05	1.890,17	1.923,29	1.956,41
Ausiliario	1A	1.574,91	1.597,82	1.620,73	1.643,64	1.666,55	1.689,46	1.712,37	1.735,28	1.758,19

Tabelle in vigore al 1° luglio 2008

inflazione 0,85%

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.738,85	3.844,20	3.949,55	4.054,90	4.160,25	4.265,60	4.370,95	4.476,30	
Funzionario 3°	QD3	3.167,06	3.272,41	3.377,76	3.483,11	3.588,46	3.693,81	3.799,16	3.904,51	
Quadro super	QD2	2.827,37	2.874,71	2.922,05	2.969,39	3.016,73	3.064,07	3.111,41	3.158,75	3.206,09
Quadro	QD1	2.659,61	2.706,95	2.754,29	2.801,63	2.848,97	2.896,31	2.943,65	2.990,99	3.038,33
Capo Ufficio	3A4L	2.332,42	2.379,76	2.427,10	2.474,44	2.521,78	2.569,12	2.616,46	2.663,80	2.711,14
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.169,62	2.216,96	2.264,30	2.311,64	2.358,98	2.406,32	2.453,66	2.501,00	2.548,34
Capo Reparto	3A2L	2.047,32	2.094,66	2.142,00	2.189,34	2.236,68	2.284,02	2.331,36	2.378,70	2.426,04
Impiegato 1°	3A1L	1.940,90	1.988,24	2.035,58	2.082,92	2.130,26	2.177,60	2.224,94	2.272,28	2.319,62
Impiegato 2°	2A2L	1.823,37	1.863,90	1.904,43	1.944,96	1.985,49	2.026,02	2.066,55	2.107,08	2.147,61
Impiegato 3°	2A1L	1.705,83	1.738,95	1.772,07	1.805,19	1.838,31	1.871,43	1.904,55	1.937,67	1.970,79
Ausiliario	1A	1.588,30	1.611,21	1.634,12	1.657,03	1.679,94	1.702,85	1.725,76	1.748,67	1.771,58

ACCORDO DI RINNOVO CCNL BCC 21 DICEMBRE 2007

STIPENDIO MENSILE LORDO DIFFERENZIATO PER INQUADRAMENTO E SCATTI DI ANZIANITA

LAVORATORI ASSUNTI DAL 01/01/2001

Tabelle in vigore al 1° dicembre 2008

inflazione **0,85%**

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.770,63	3.875,98	3.981,33	4.086,68	4.192,03	4.297,38	4.402,73	4.508,08	
Funzionario 3°	QD3	3.193,98	3.299,33	3.404,68	3.510,03	3.615,38	3.720,73	3.826,08	3.931,43	
Quadro super	QD2	2.851,40	2.898,74	2.946,08	2.993,42	3.040,76	3.088,10	3.135,44	3.182,78	3.230,12
Quadro	QD1	2.682,21	2.729,55	2.776,89	2.824,23	2.871,57	2.918,91	2.966,25	3.013,59	3.060,93
Capo Ufficio	3A4L	2.352,24	2.399,58	2.446,92	2.494,26	2.541,60	2.588,94	2.636,28	2.683,62	2.730,96
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.188,06	2.235,40	2.282,74	2.330,08	2.377,42	2.424,76	2.472,10	2.519,44	2.566,78
Capo Reparto	3A2L	2.064,72	2.112,06	2.159,40	2.206,74	2.254,08	2.301,42	2.348,76	2.396,10	2.443,44
Impiegato 1°	3A1L	1.957,40	2.004,74	2.052,08	2.099,42	2.146,76	2.194,10	2.241,44	2.288,78	2.336,12
Impiegato 2°	2A2L	1.838,87	1.879,40	1.919,93	1.960,46	2.000,99	2.041,52	2.082,05	2.122,58	2.163,11
Impiegato 3°	2A1L	1.720,33	1.753,45	1.786,57	1.819,69	1.852,81	1.885,93	1.919,05	1.952,17	1.985,29
Ausiliario	1A	1.601,80	1.624,71	1.647,62	1.670,53	1.693,44	1.716,35	1.739,26	1.762,17	1.785,08

Tabelle in vigore al 1° luglio 2009

inflazione **0,75%**

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.798,91	3.905,93	4.012,94	4.119,96	4.226,97	4.333,99	4.441,00	4.548,01	
Funzionario 3°	QD3	3.217,94	3.324,95	3.431,97	3.538,98	3.646,00	3.753,01	3.860,03	3.967,04	
Quadro super	QD2	2.872,79	2.920,88	2.968,96	3.017,05	3.065,14	3.113,23	3.161,32	3.209,40	3.257,49
Quadro	QD1	2.702,33	2.750,42	2.798,51	2.846,59	2.894,68	2.942,77	2.990,86	3.038,95	3.087,03
Capo Ufficio	3A4L	2.369,89	2.417,97	2.466,06	2.514,15	2.562,24	2.610,33	2.658,41	2.706,50	2.754,59
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.204,47	2.252,56	2.300,64	2.348,73	2.396,82	2.444,91	2.493,00	2.541,08	2.589,17
Capo Reparto	3A2L	2.080,20	2.128,29	2.176,38	2.224,47	2.272,55	2.320,64	2.368,73	2.416,82	2.464,91
Impiegato 1°	3A1L	1.972,08	2.020,16	2.068,25	2.116,34	2.164,43	2.212,52	2.260,60	2.308,69	2.356,78
Impiegato 2°	2A2L	1.852,66	1.893,83	1.935,00	1.976,17	2.017,34	2.058,51	2.099,68	2.140,85	2.182,02
Impiegato 3°	2A1L	1.733,23	1.766,87	1.800,52	1.834,16	1.867,80	1.901,45	1.935,09	1.968,73	2.002,38
Ausiliario	1A	1.613,81	1.637,08	1.660,35	1.683,63	1.706,90	1.730,17	1.753,44	1.776,71	1.799,99

Tabelle in vigore al 1° ottobre 2009

produttività **1,58%**

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.858,94	3.966,75	4.074,57	4.182,39	4.290,20	4.398,02	4.505,84	4.613,66	
Funzionario 3°	QD3	3.268,78	3.376,60	3.484,42	3.592,23	3.700,05	3.807,87	3.915,68	4.023,50	
Quadro super	QD2	2.918,18	2.966,63	3.015,08	3.063,52	3.111,97	3.160,42	3.208,87	3.257,32	3.305,77
Quadro	QD1	2.745,03	2.793,47	2.841,92	2.890,37	2.938,82	2.987,27	3.035,72	3.084,17	3.132,62
Capo Ufficio	3A4L	2.407,33	2.455,78	2.504,23	2.552,68	2.601,12	2.649,57	2.698,02	2.746,47	2.794,92
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.239,30	2.287,75	2.336,20	2.384,64	2.433,09	2.481,54	2.529,99	2.578,44	2.626,89
Capo Reparto	3A2L	2.113,07	2.161,52	2.209,97	2.258,42	2.306,86	2.355,31	2.403,76	2.452,21	2.500,66
Impiegato 1°	3A1L	2.003,24	2.051,68	2.100,13	2.148,58	2.197,03	2.245,48	2.293,93	2.342,38	2.390,82
Impiegato 2°	2A2L	1.881,93	1.923,41	1.964,89	2.006,37	2.047,85	2.089,33	2.130,81	2.172,28	2.213,76
Impiegato 3°	2A1L	1.760,61	1.794,51	1.828,41	1.862,30	1.896,20	1.930,09	1.963,99	1.997,88	2.031,78
Ausiliario	1A	1.639,31	1.662,76	1.686,20	1.709,65	1.733,10	1.756,54	1.779,99	1.803,43	1.826,88

ACCORDO DI RINNOVO CCNL BCC 21 DICEMBRE 2007

STIPENDIO MENSILE LORDO DIFFERENZIATO PER INQUADRAMENTO E SCATTI DI ANZIANITA

LAVORATORI ASSUNTI DAL 01/01/2001

Tabelle in vigore al 1° dicembre 2009

inflazione **0,75%**

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.887,88	3.995,69	4.103,51	4.211,33	4.319,15	4.426,96	4.534,78	4.642,60	
Funzionario 3°	QD3	3.293,30	3.401,11	3.508,93	3.616,75	3.724,57	3.832,38	3.940,20	4.048,02	
Quadro super	QD2	2.940,06	2.988,51	3.036,96	3.085,41	3.133,86	3.182,31	3.230,76	3.279,21	3.327,65
Quadro	QD1	2.765,61	2.814,06	2.862,51	2.910,96	2.959,41	3.007,86	3.056,31	3.104,75	3.153,20
Capo Ufficio	3A4L	2.425,39	2.473,83	2.522,28	2.570,73	2.619,18	2.667,63	2.716,08	2.764,53	2.812,97
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.256,09	2.304,54	2.352,99	2.401,44	2.449,89	2.498,34	2.546,79	2.595,23	2.643,68
Capo Reparto	3A2L	2.128,92	2.177,37	2.225,82	2.274,26	2.322,71	2.371,16	2.419,61	2.468,06	2.516,51
Impiegato 1°	3A1L	2.018,26	2.066,71	2.115,16	2.163,61	2.212,05	2.260,50	2.308,95	2.357,40	2.405,85
Impiegato 2°	2A2L	1.896,04	1.937,52	1.979,00	2.020,48	2.061,96	2.103,44	2.144,92	2.186,40	2.227,88
Impiegato 3°	2A1L	1.773,82	1.807,71	1.841,61	1.875,51	1.909,40	1.943,30	1.977,19	2.011,09	2.044,98
Ausiliario	1A	1.651,60	1.675,05	1.698,50	1.721,94	1.745,39	1.768,84	1.792,28	1.815,73	1.839,18

Tabelle in vigore al 1° luglio 2010

inflazione **0,75%**

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.917,04	4.025,66	4.134,29	4.242,91	4.351,54	4.460,17	4.568,79	4.677,42	
Funzionario 3°	QD3	3.318,00	3.426,62	3.535,25	3.643,87	3.752,50	3.861,13	3.969,75	4.078,38	
Quadro super	QD2	2.962,12	3.010,93	3.059,74	3.108,55	3.157,36	3.206,18	3.254,99	3.303,80	3.352,61
Quadro	QD1	2.786,36	2.835,17	2.883,98	2.932,79	2.981,60	3.030,42	3.079,23	3.128,04	3.176,85
Capo Ufficio	3A4L	2.443,58	2.492,39	2.541,20	2.590,01	2.638,82	2.687,64	2.736,45	2.785,26	2.834,07
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.273,01	2.321,83	2.370,64	2.419,45	2.468,26	2.517,07	2.565,89	2.614,70	2.663,51
Capo Reparto	3A2L	2.144,89	2.193,70	2.242,51	2.291,32	2.340,13	2.388,95	2.437,76	2.486,57	2.535,38
Impiegato 1°	3A1L	2.033,40	2.082,21	2.131,02	2.179,83	2.228,64	2.277,46	2.326,27	2.375,08	2.423,89
Impiegato 2°	2A2L	1.910,26	1.952,06	1.993,85	2.035,64	2.077,43	2.119,22	2.161,01	2.202,80	2.244,59
Impiegato 3°	2A1L	1.787,12	1.821,27	1.855,42	1.889,57	1.923,72	1.957,87	1.992,02	2.026,17	2.060,32
Ausiliario	1A	1.663,99	1.687,61	1.711,24	1.734,86	1.758,48	1.782,10	1.805,72	1.829,35	1.852,97

Tabelle in vigore al 1° dicembre 2010

inflazione **0,75%**

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	3.946,41	4.055,85	4.165,29	4.274,74	4.384,18	4.493,62	4.603,06	4.712,50	
Funzionario 3°	QD3	3.342,88	3.452,32	3.561,76	3.671,20	3.780,64	3.890,08	3.999,52	4.108,97	
Quadro super	QD2	2.984,33	3.033,51	3.082,69	3.131,87	3.181,04	3.230,22	3.279,40	3.328,58	3.377,76
Quadro	QD1	2.807,25	2.856,43	2.905,61	2.954,79	3.003,97	3.053,14	3.102,32	3.151,50	3.200,68
Capo Ufficio	3A4L	2.461,90	2.511,08	2.560,26	2.609,44	2.658,61	2.707,79	2.756,97	2.806,15	2.855,33
ViceCapo Ufficio	3A3L	2.290,06	2.339,24	2.388,42	2.437,60	2.486,77	2.535,95	2.585,13	2.634,31	2.683,49
Capo Reparto	3A2L	2.160,97	2.210,15	2.259,33	2.308,51	2.357,68	2.406,86	2.456,04	2.505,22	2.554,40
Impiegato 1°	3A1L	2.048,65	2.097,83	2.147,00	2.196,18	2.245,36	2.294,54	2.343,72	2.392,89	2.442,07
Impiegato 2°	2A2L	1.924,59	1.966,70	2.008,80	2.050,90	2.093,01	2.135,11	2.177,21	2.219,32	2.261,42
Impiegato 3°	2A1L	1.800,53	1.834,93	1.869,34	1.903,74	1.938,15	1.972,56	2.006,96	2.041,37	2.075,77
Ausiliario	1A	1.676,47	1.700,27	1.724,07	1.747,87	1.771,67	1.795,47	1.819,27	1.843,07	1.866,87

ACCORDO DI RINNOVO CCNL BCC 21 DICEMBRE 2007

STIPENDIO MENSILE LORDO DIFFERENZIATO PER INQUADRAMENTO E SCATTI DI ANZIANITA

LAVORATORI ASSUNTI DAL 01/01/2001

Aumento annuo lordo complessivo a regime

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	419,16	423,25	427,34	431,44	435,53	439,62	443,71	447,80	-
Funzionario 3°	QD3	357,95	362,04	366,13	370,22	374,31	378,40	382,49	386,59	-
Quadro super	QD2	319,43	321,27	323,11	324,95	326,78	328,62	330,46	332,30	334,14
Quadro	QD1	301,61	303,45	305,29	307,13	308,97	310,80	312,64	314,48	316,32
Capo Ufficio	3A4L	266,43	268,27	270,11	271,95	273,78	275,62	277,46	279,30	281,14
ViceCapo Ufficio	3A3L	249,30	251,14	252,98	254,82	256,65	258,49	260,33	262,17	264,01
Capo Reparto	3A2L	234,72	236,56	238,40	240,24	242,07	243,91	245,75	247,59	249,43
Impiegato 1°	3A1L	228,57	230,41	232,24	234,08	235,92	237,76	239,60	241,43	243,27
Impiegato 2°	2A2L	210,68	212,26	213,83	215,40	216,98	218,55	220,12	221,70	223,27
Impiegato 3°	2A1L	177,62	178,90	180,19	181,47	182,76	184,05	185,33	186,62	187,90
Ausiliario	1A	159,74	160,63	161,52	162,41	163,30	164,19	165,08	165,97	166,86

Aumento in percentuale a regime

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	11,88%	11,65%	11,43%	11,23%	11,03%	10,84%	10,67%	10,50%	
Funzionario 3°	QD3	11,99%	11,72%	11,46%	11,22%	10,99%	10,78%	10,57%	10,39%	
Quadro super	QD2	11,99%	11,85%	11,71%	11,58%	11,45%	11,33%	11,21%	11,09%	10,98%
Quadro	QD1	12,04%	11,89%	11,74%	11,60%	11,46%	11,33%	11,21%	11,08%	10,97%
Capo Ufficio	3A4L	12,14%	11,96%	11,79%	11,63%	11,48%	11,33%	11,19%	11,05%	10,92%
ViceCapo Ufficio	3A3L	12,22%	12,03%	11,85%	11,67%	11,51%	11,35%	11,20%	11,05%	10,91%
Capo Reparto	3A2L	12,19%	11,99%	11,80%	11,62%	11,44%	11,28%	11,12%	10,97%	10,82%
Impiegato 1°	3A1L	12,56%	12,34%	12,13%	11,93%	11,74%	11,56%	11,39%	11,22%	11,06%
Impiegato 2°	2A2L	12,29%	12,10%	11,91%	11,74%	11,57%	11,40%	11,25%	11,10%	10,95%
Impiegato 3°	2A1L	10,94%	10,80%	10,67%	10,54%	10,41%	10,29%	10,17%	10,06%	9,95%
Ausiliario	1A	10,53%	10,43%	10,34%	10,24%	10,15%	10,07%	9,98%	9,90%	9,82%

ammontare Una Tantum dal 01/01/2006 al 31/12/2007

4,90%

Inquadramento		0	1	2	3	4	5	6	7	8
Funzionario 2°	QD4	2.246,86	2.313,97	2.381,07	2.448,18	2.515,29	2.582,40	2.649,51	2.716,61	
Funzionario 3°	QD3	1.901,40	1.968,51	2.035,62	2.102,72	2.169,83	2.236,94	2.304,05	2.371,16	
Quadro super	QD2	1.697,54	1.727,70	1.757,85	1.788,01	1.818,16	1.848,32	1.878,47	1.908,63	1.938,79
Quadro	QD1	1.596,09	1.626,25	1.656,40	1.686,56	1.716,72	1.746,87	1.777,03	1.807,18	1.837,34
Capo Ufficio	3A4L	1.398,51	1.428,67	1.458,83	1.488,98	1.519,14	1.549,29	1.579,45	1.609,60	1.639,76
ViceCapo Ufficio	3A3L	1.299,96	1.330,12	1.360,28	1.390,43	1.420,59	1.450,74	1.480,90	1.511,05	1.541,21
Capo Reparto	3A2L	1.227,02	1.257,18	1.287,33	1.317,49	1.347,64	1.377,80	1.407,95	1.438,11	1.468,27
Impiegato 1°	3A1L	1.159,39	1.189,55	1.219,70	1.249,86	1.280,01	1.310,17	1.340,32	1.370,48	1.400,64
Impiegato 2°	2A2L	1.091,76	1.117,58	1.143,40	1.169,21	1.195,03	1.220,85	1.246,67	1.272,48	1.298,30
Impiegato 3°	2A1L	1.033,79	1.054,89	1.075,99	1.097,09	1.118,18	1.139,28	1.160,38	1.181,48	1.202,57
Ausiliario	1A	966,16	980,75	995,34	1.009,94	1.024,53	1.039,13	1.053,72	1.068,31	1.082,91



COMUNICATO STAMPA DELLA FABI

FIRMATO IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI 30.000 BANCARI ITALIANI PER LE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO LOCALI

Questa mattina alle ore 5.50 le Organizzazioni Sindacali (Fabi, Dircredito, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Ugl, Uilca) hanno sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei 30.000 bancari del settore delle Banche di Credito Cooperativo.

Questi i punti principali dell'accordo:

- 1) Parte economica
 - Per gli assunti ante 2000 aumento medio mensile a regime di €314 entro il 31/12/2010; una tantum €1.579,45 riferito agli anni 2006-2007;
 - Per gli assunti post 2000 aumento medio mensile a regime di €277 entro il 31/12/2010; una tantum €1.579,45 per gli anni 2006-2007;
- 2) Gli incrementi economici descritti al punto 1) corrispondono ad una percentuale pari al 12,11% di aumento distribuito nei 5 anni (2006-2007-2008-2009-2010)
Il nuovo contratto collettivo scadrà il 31/12/2010 ed era scaduto il 31/12/2005
- 3) Miglioramenti economici per il Fondo Nazionale di Previdenza e per la Cassa Mutua Nazionale
- 4) Parte normativa:
 - miglioramento della normativa, in particolare, per i contratti di apprendistato;
 - recupero della prestazione lavorativa aggiuntiva dei Quadri Direttivi;
 - incremento della diffusione del part-time;
 - potenziamento della contrattazione integrativa regionale soprattutto per le nuove figure professionali;

- maggiore flessibilità nella gestione delle ore straordinarie (libertà del lavoratore di recuperarle o di farsele monetizzare).

^ ^ ^ ^

**DICHIARAZIONE DEL SEGRETARIO NAZIONALE DELLA FABI, IL
SINDACATO PIU' RAPPRESENTATIVO DEL SETTORE,
VALERIO POLONI:**

Dopo una lunga e complessa trattativa abbiamo finalmente raggiunto l'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Banche di Credito Cooperativo scaduto il 31.12.2005.

La FABI, il sindacato nettamente più rappresentativo del settore, manifesta la sua soddisfazione per i tempi di conclusione della vertenza e per i risultati conseguiti sia sotto il profilo economico che nel rispetto delle specificità del settore.

Roma, 21 dicembre 2007

IMPORTO UNA TANTUM
valore complessivo, biennio 2006/2007

a copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2007	importi mensili		
	stipendio	sc. anzianità	importo ex ristu. tabellare
QUADRI DIRETTIVI			
4° livello	2.246,86	58,01	8,70
3° livello	1.901,40	58,01	8,70
2° livello	1.697,54	25,29	4,86
1° livello	1.596,09	25,29	4,86
3^ AREA PROFESSIONALE			
4° livello	1.398,51	25,29	4,86
3° livello	1.299,97	25,29	4,86
2° livello	1.227,02	25,29	4,86
1° livello	1.159,39	25,29	4,86
2^ AREA PROFESSIONALE			
2° livello	1.091,76	21,65	4,16
1° livello	1.033,79	17,70	3,40
1^ AREA PROFESSIONALE			
livello unico	966,16	12,24	2,35

Dagli importi di cui sopra va detratta l'IVC già erogata

valore anno 2006

a copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2006	importi mensili		
	stipendio	sc. anzianità	importo ex ristu. tabellare
QUADRI DIRETTIVI			
4° livello	1.077,58	27,82	4,17
3° livello	911,90	27,82	4,17
2° livello	814,13	12,13	2,33
1° livello	765,47	12,13	2,33
3^ AREA PROFESSIONALE			
4° livello	670,72	12,13	2,33
3° livello	623,45	12,13	2,33
2° livello	588,47	12,13	2,33
1° livello	556,04	12,13	2,33
2^ AREA PROFESSIONALE			
2° livello	523,60	10,38	2,00
1° livello	495,80	8,49	1,63
1^ AREA PROFESSIONALE			
livello unico	463,36	5,87	1,13

valore anno 2007

a copertura dal 1/1/2007 al 31/12/2007	importi mensili		
	stipendio	sc. anzianità	importo ex ristu. tabellare
QUADRI DIRETTIVI			
4° livello	1.169,28	30,19	4,53
3° livello	989,50	30,19	4,53
2° livello	883,41	13,16	2,53
1° livello	830,62	13,16	2,53
3^ AREA PROFESSIONALE			
4° livello	727,80	13,16	2,53
3° livello	676,51	13,16	2,53
2° livello	638,55	13,16	2,53
1° livello	603,36	13,16	2,53
2^ AREA PROFESSIONALE			
2° livello	568,16	11,27	2,17
1° livello	537,99	9,21	1,77
1^ AREA PROFESSIONALE			
livello unico	502,80	6,37	1,23

Dagli importi di cui sopra va detratta l'IVC già erogata

01.01.2008 riparametrazione
da 01.01.2008 da 01.07.2008 da 01.12.2008 da 01.07.2009 da 01.10.2009 da 01.12.2009 da 01.07.2010 da 01.12.2010

STIPENDIO

importi mensili

QUADRI DIRETTIVI									
4° livello	3.662,55	3.707,34	3.738,85	3.770,63	3.798,91	3.858,93	3.887,87	3.917,03	3.946,41
3° livello	3.099,43	3.140,37	3.167,06	3.193,98	3.217,93	3.268,77	3.293,29	3.317,99	3.342,87
2° livello	2.767,13	2.803,34	2.827,17	2.851,20	2.872,58	2.917,97	2.939,85	2.961,90	2.984,11
1° livello	2.601,75	2.637,19	2.659,61	2.682,22	2.702,34	2.745,04	2.765,63	2.786,37	2.807,27
3° AREA PROFESSIONALE									
4° livello	2.279,69	2.312,76	2.332,42	2.352,25	2.369,89	2.407,33	2.425,38	2.443,57	2.461,90
3° livello	2.119,05	2.151,33	2.169,62	2.188,06	2.204,47	2.239,30	2.256,09	2.273,01	2.290,06
2° livello	2.000,14	2.030,06	2.047,32	2.064,72	2.080,21	2.113,08	2.128,93	2.144,90	2.160,99
1° livello	1.889,90	1.924,54	1.940,90	1.957,40	1.972,08	2.003,24	2.018,26	2.033,40	2.048,65
2° AREA PROFESSIONALE									
2° livello	1.779,66	1.808,00	1.823,37	1.838,87	1.852,66	1.881,93	1.896,04	1.910,26	1.924,59
1° livello	1.685,16	1.691,45	1.705,83	1.720,33	1.733,23	1.760,62	1.773,82	1.787,12	1.800,52
1° AREA PROFESSIONALE									
livello unico	1.574,91	1.574,91	1.588,30	1.601,80	1.613,81	1.639,31	1.651,60	1.663,99	1.676,47

SCATTO ANZIANITA'

importi mensili

QUADRI DIRETTIVI									
4° livello	91,07				91,75	93,20	93,90	94,60	95,31
3° livello	91,07				91,75	93,20	93,90	94,60	95,31
2° livello	39,70				40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
1° livello	39,70				40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
3° AREA PROFESSIONALE									
4° livello	39,70				40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
3° livello	39,70				40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
2° livello	39,70				40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
1° livello	39,70				40,00	40,63	40,93	41,24	41,55
2° AREA PROFESSIONALE									
2° livello	33,99				34,25	34,79	35,05	35,31	35,57
1° livello	27,78				27,99	28,43	28,64	28,85	29,07
1° AREA PROFESSIONALE									
livello unico	19,21				19,36	19,67	19,82	19,97	20,12

IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE

TABELLARE

importi mensili

QUADRI DIRETTIVI									
4° livello	13,65				13,76	13,98	14,08	14,19	14,30
3° livello	13,65				13,76	13,98	14,08	14,19	14,30
2° livello	7,64				7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
1° livello	7,64				7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
3° AREA PROFESSIONALE									
4° livello	7,64				7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
3° livello	7,64				7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
2° livello	7,64				7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
1° livello	7,64				7,69	7,81	7,87	7,93	7,99
2° AREA PROFESSIONALE									
2° livello	6,54				6,58	6,68	6,73	6,78	6,83
1° livello	5,34				5,38	5,47	5,51	5,55	5,59
1° AREA PROFESSIONALE									
livello unico	3,70				3,72	3,78	3,81	3,84	3,87

ASSEGNO EX DIFFERENZA

VALORE SCATTO

importi mensili

QUADRI DIRETTIVI									
4° livello	4,37				4,40	4,47	4,51	4,54	4,57
3° livello	4,37				4,40	4,47	4,51	4,54	4,57
2° livello	5,95				5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
1° livello	5,95				5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
3° AREA PROFESSIONALE									
4° livello	5,95				5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
3° livello	5,95				5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
2° livello	5,95				5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
1° livello	5,95				5,99	6,09	6,14	6,18	6,23
2° AREA PROFESSIONALE									
2° livello	5,47				5,51	5,60	5,64	5,68	5,73
1° livello	4,57				4,60	4,68	4,71	4,75	4,78
1° AREA PROFESSIONALE									
livello unico	4,74				4,78	4,85	4,89	4,93	4,96

da 01.01.2008

5) ULTERIORE SCATTO DOPO LA MATURAZIONE DEL 12°

(13 mensilità)

Quadri direttivi	
2° livello	8,68
1° livello	8,68
3ª Area Professionale	
4° livello	8,68
3° livello	8,68
2° livello	8,68
1° livello	8,68
2ª Area Professionale	
2° livello	7,35
1° livello	6,19
1ª Area Professionale	
livello unico	6,69

6) ASSEGNO EX DIFFERENZA TABELLE

(13 mensilità)

funzionario 1° grado	170,61
funzionario 2° grado	154,49
funzionario 3° grado	138,37
quadro super	29,15
quadro	23,62
capo ufficio	41,92
vice capo ufficio	34,67
capo reparto	30,45
impiegato di 1ª categoria	26,63
impiegato di 2ª categoria	21,35
impiegato di 3ª categoria	17,44
ausiliare	13,39

7) SPECIALE INDENNITA' PER VICE DIRETTORI DI AZIENDA

(12 mensilità)

quadri direttivi 4° livello (funzionari di 1° grado)	341,55
quadri direttivi 4° livello (funzionari di 2° grado)	290,10

8) INDENNITA' PER PERSONALE PREPOSTO A SUCCURSALE

(12 mensilità)

quadri direttivi 4° livello	218,00
quadri direttivi 3°, 2°, 1° livello e 3ª area professionale	188,00

9) INDENNITA' DI RISCHIO

(12 mensilità)

a) per cassieri	
- delle aziende con oltre 1 miliardo di depositi	145,67
- delle aziende fino a 1 miliardo di depositi	110,05
b) per gli addetti agli sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari	
1) in via continuativa	71,94
2) nei limiti di 4 giorni al mese	16,03
c) per aiuti di cassa	25,64

10) REPERIBILITA'

- indennizzo giornata di reperibilità	
- quadri direttivi 3° e 4° livello (*)	30,73
- quadri direttivi 1° e 2° livello (**)	30,68
- aree professionali (**)	30,68
* con il minimo di	15,36
** con il minimo di	13,95
- intervento	
- quadri direttivi 3° e 4° livello	61,45
- quadri direttivi 1° e 2° livello	
- aree professionali (straordinario con il minimo di)	18,42

11) TURNO DIURNO

- aree professionali	4,30
----------------------	------

12) TURNO NOTTURNO

- quadri direttivi e aree professionali	30,68
---	-------

13) INDENNITA' PER LAVORI IN LOCALI SOTTERRANEI

(12 mensilità)	46,09
-----------------------	-------

14) INDENNITA' AGLI ADDETTI AL SABATO ALLA CONSULENZA

- quadri direttivi 1° e 2° livello e aree professionali	18,42
---	-------

15) INDENNITA' PER ORARI GIORNALIERI CHE TERMININO

DOPO LE 18,15 E FINO ALLE 19,15

- aree professionali	3,68
----------------------	------

16) INDENNITA' TRASPORTO VALORI

- fino a 5 trasporti per mese	12,90
- da 6 fino a 15 trasporti per mese	34,41
- più di 15 trasporti per mese	51,62

17) DIARIA GIORNALIERA PER MISSIONI

inclusa integrazione

per ogni giorno di permanenza in Comuni con oltre 200.000 abitanti va liquidata una integrazione

- quadri direttivi 3° e 4° livello	147,03
- quadri direttivi 1° e 2° livello	100,17
- aree professionali	87,34

per ogni giorno di permanenza in Comuni fino a 200.000 abitanti va liquidata una integrazione

- quadri direttivi 3° e 4° livello	133,66
- quadri direttivi 1° e 2° livello	91,07
- aree professionali	79,40

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 consentirgli, 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 espone, 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 preporre 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 imprevisi 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 ~~1.549,37~~ **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 videotermini

Con riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 626/1994, per addetto ai videotermini 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 videotermini 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 fruita. 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



Alle Lavoratrici e ai Lavoratori del CREDITO COOPERATIVO

C.C.N.L. Banche di Credito Cooperativo: FIRMATO IL RINNOVO DEL CCNL

Stamattina, alle ore 5.30, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL delle BCC. La trattativa è stata particolarmente difficile, complessa e ha visto impegnate le OOSS e la delegazione di Federcasse fin dalla mattinata di ieri in una trattativa serrata.

Nei prossimi giorni forniremo un documento analitico sui contenuti oggetto del rinnovo. Nel frattempo vi anticipiamo in sintesi alcuni degli istituti che sono stati significativamente migliorati, in coerenza con la piattaforma presentata:

- area contrattuale (ambito di applicazione, appalti, distacchi.....),
- mercato del lavoro (apprendistato, part time),
- relazioni sindacali a livello aziendale territoriale e di gruppo,
- assetti professionali (prossima definizione dei profili professionali e ruoli chiave),
- banca delle ore e prestazione lavorativa dei quadri direttivi,
- salute e sicurezza,
- sviluppo sostenibile e politiche sociali,
- assistenza e previdenza,
- rivendicazioni economiche.

I risultati economici sono in linea con quelli ottenuti nel resto del settore del credito. Inoltre sono stati parimenti rivalutati anche i differenziali di trattamenti economici propri del settore del credito cooperativo quale elemento di specificità.

Risorse economiche importanti sono state destinate ai capitoli della previdenza, dell'assistenza e del premio di risultato.

Una particolare attenzione è stata dedicata ai lavoratori più giovani e a quelli con contratto non a tempo indeterminato.

Con l'occasione auguriamo Buone Feste.

Roma, 21 dicembre 2007

**Le Segreterie Nazionali
I Coordinamenti Nazionali**



TRE PESI E TRE MISURE

(e Bipop-Carire sempre RUOTA DI SCORTA!!!)

Come ricorderete abbiamo chiesto alla Banca di procedere all'assunzione di almeno 100 dipendenti dando priorità alle assistenti del progetto Delta2 ed alle richieste di rientro avanzate dai colleghi delle altre società del Gruppo (Capitalia Informatica, ecc).

Purtroppo in occasione dell'incontro di giovedì 13 la Direzione di Bipop-Carire ci ha chiaramente detto **di NON procedere ad assunzioni**, nonostante l'ondata di dimissioni e le prossime uscite del fondo esuberi, rimandando la questione alle decisioni che si sarebbero prese nella capogruppo.

Il messaggio aziendale era stato molto chiaro: **SI DEVE TIRARE LA CINGHIA DA QUI A DATA DA DESTINARSI.**

E' dunque questa la strategia della nuova dirigenza?

Ci stanno ripetendo che: ***“chi non sa cogliere l'occasione di lavorare per il Gruppo NUMERO UNO può anche andarsene!”***

Le sole promesse non aiutano i colleghi di Bipop-Carire e le minacce servono solo a indisporre i lavoratori già tartassati!

Abbiamo chiesto segnali concreti d'attenzione e cosa ci hanno dato?

Per prima cosa hanno bloccato le assunzioni, anche su piazze come Brescia e Reggio Emilia decimate dalle dimissioni e dalla concorrenza, poi, nonostante avessimo le filiali in piena emergenza, hanno spinto al massimo sulle campagne di vendita. Successivamente ci hanno presentato il nuovo Sistema Incentivante che esclude del tutto i colleghi di Sede (nonostante già si fosse pattuito di premiare anche questi lavoratori), quindi hanno passivamente assistito alla fuga di decine e decine di colleghi (fra cui capi area, direttori, gestori e cassieri) verso altri istituti, senza muovere un dito per trattenerli.

Non sono state nemmeno introdotte in Bipop-Carire le migliori condizioni di mutuo e di prestito agevolato di cui godono i colleghi UniCredit. Poco viene fatto per agevolare l'avvicinamento dei colleghi alla residenza, ora che la maggiore presenza territoriale e le uscite per il fondo esuberi lo consentirebbero. Si prospetta nuovamente l'ingresso di personale esterno portafogliato, una volta sbloccate le assunzioni, per coprire i vuoti lasciati dai dimessi, a discapito totale della crescita professionale degli attuali dipendenti (in barba alle tanto decantate grandi opportunità!).

Per ultima chicca, quest'anno niente strenna. Fa niente. Però in UniCredit i colleghi prendono il cosiddetto “Buono Albero di Natale” di 100,00 € a figlio che viene ripetuto con altra denominazione anche nel mese di agosto.

MA IL BELLO STA PER ARRIVARE!:

Banca Roma e Banco di Sicilia hanno dato segnali completamente diversi: in queste due Banche **sono state assicurate le assunzioni in tempi e forme diverse di circa 180 assistenti Delta 2.**

Allora, noi, figli di un Dio minore ci chiediamo:

I divieti all'assunzione valgono solo per noi che di esuberanti ne abbiamo pochi?

Quale è la verità sul Delta 2? Dicono che in Bipop Carire cesserà il 31.12.2007 mentre in BdR e BdS va avanti anche dopo. Ma non doveva sparire del tutto?

Prima ci dicono che le assistenti saranno chiamate per un colloquio in Bipop-Carire, poi che andranno in udienza direttamente in UniCredit, e infine che saranno messe in un listone unico nazionale da cui attingeranno tutte le banche. **Risultato finale: che Banca Roma assume le sue concierge e Banco di Sicilia le sue.**

Esiste forse un piano industriale "ombra" che prevede la chiusura o l'accorpamento di filiali Bipop Carire?

E tenuto conto che le nostre domande all'Azienda sono sempre precise mentre le risposte non lo sono mai (quando ci sono!), questo "piano ombra" è così oscuro anche a Bipop Carire tenuto conto delle scarse e scarse informazioni che "i nostri" ricevono da Unicredit?

Infatti, è quanto meno singolare che le decisioni di BdR e BdS sulle assunzioni siano state comunicate il giorno 11 u.s. e che Bipop Carire lo abbia saputo solo in questa settimana.

Ci sentiamo ingiustamente discriminati su questa questione delle assistenti del Delta2. La nostra Direzione non prova lo stesso senso di sconforto ed abbandono?

Avevamo anche dichiarato all'Azienda la nostra indisponibilità alla condivisione (ed alla firma, indispensabile per il finanziamento) del progetto formativo "FOR.TE." **se non in cambio di un impegno sulle assunzioni.**

Il progetto non ci è stato più sottoposto e la Banca ha rinunciato al finanziamento. Splendido!

Perché poi ci viene chiesto di contribuire alla creazione di un clima collaborativo nel quale procedere ad un'integrazione serena **se in cambio c'è l'assoluta mancanza di trasparenza?**

QUESTO NON E' PIU' TOLLERABILE.

NON POSSIAMO ACCETTARE L'ASSENZA DI UN SERIO CONFRONTO A LIVELLO DI AZIENDA QUANDO DA ALTRE PARTI SI AGISCE DIVERSAMENTE

Avevamo chiaramente avvisato l'Azienda che senza una reale attenzione per le necessità del personale, le OO.SS. si ritenevano libere di utilizzare tutti i mezzi a loro disposizione per denunciare i problemi che ci affliggono.

Lo abbiamo detto alla nostra Direzione ora lo scriviamo perché lo legga anche Unicredit.

Attendiamo spiegazioni e un'inversione di tendenza. In caso contrario inizieremo a confrontarci con i colleghi per decidere il percorso da seguire. Nel frattempo cominceremo a dare pubblico risalto al nostro malessere.

Brescia/Reggio 20.12.2007

LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
di BIPOP CARIRE SpA



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

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **2263 - MB/ff**

ROMA, LI **20 dicembre 2007**

OGGETTO: **Testo unico sulla Sicurezza**

Nella riunione del 17 dicembre scorso il Governo ha illustrato alla parti sociali una sorta di "road map" per la discussione sul nuovo Testo Unico della Sicurezza.

Entro la fine dell'anno verrà approvato il Titolo I; entro la prima decade di gennaio 2008, la bozza del Governo verrà discussa con le Regioni; l'11 gennaio sono già state convocate le Regioni e la parti sociali per l'esame della bozza del Titolo I.

Nel periodo dall'8 al 30 gennaio 2008, il Governo discuterà con le Regioni gli altri titoli del Decreto.

Il nuovo Testo Unico, pur nella bozza che alleghiamo, amplia ed innova completamente la prima parte del DLgs 626/94.

Ci riserviamo quindi di ritornare in argomento in seguito.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

(documento di lavoro)

TITOLO I

Indice

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Finalità

Articolo 2

Definizioni

Articolo 3

Campo di applicazione

Articolo 4

Computo dei lavoratori

CAPO II

SISTEMA ISTITUZIONALE

Articolo 5

Comitato per l'indirizzo e valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 6

Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro

Articolo 7

Comitati regionali di coordinamento

Articolo 8

Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

Articolo 9

Sistema delle amministrazioni e degli enti statali aventi compiti di prevenzione e formazione

Articolo 10

Servizi di informazione, consulenza e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Articolo 11
Attività promozionali

Articolo 12
Interpello

Articolo 13
Vigilanza

Articolo 14
Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

CAPO III

GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

SEZIONE I

MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

Articolo 15
Misure generali di tutela

Articolo 16
Obblighi del datore di lavoro non delegabili

Articolo 17
Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Articolo 18
Obblighi del preposto

Articolo 19
Obblighi dei lavoratori

Articolo 20
Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi

Articolo 21
Obblighi dei progettisti

Art. 22
Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

Art. 23
Obblighi degli installatori

Articolo 24
Obblighi del medico competente

Articolo 25
Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Articolo 26
Previsione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi

SEZIONE II VALUTAZIONE DEI RISCHI

Articolo 27
Oggetto della valutazione dei rischi

Articolo 28
Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

Articolo 29
Disposizioni particolari in materia di valutazione dei rischi

Articolo 30
Modelli di organizzazione e di gestione

SEZIONE III SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Articolo 31
Servizio di prevenzione e protezione

Articolo 32
Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

Articolo 33
Compiti del servizio di prevenzione e protezione

Articolo 34
Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

Articolo 35
Riunione periodica

SEZIONE IV INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Articolo 36
Informazione ai lavoratori

Articolo 37
Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

SEZIONE V SORVEGLIANZA SANITARIA

Articolo 38
Titoli e requisiti del medico competente

Articolo 39
Svolgimento dell'attività di medico competente

Articolo 40
Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale e con il medico di medicina generale

Articolo 41
Sorveglianza sanitaria

Articolo 42
Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

SEZIONE VI GESTIONE DELLE EMERGENZE

Articolo 43
Disposizioni generali

Articolo 44
Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

Articolo 45
Primo soccorso

Articolo 46
Prevenzione incendi

SEZIONE VII
CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Articolo 47
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Articolo 48
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

Articolo 49
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Articolo 50
Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Articolo 51
Organismi paritetici

SEZIONE VIII
**DOCUMENTAZIONE TECNICO AMMINISTRATIVA E STATISTICHE DEGLI INFORTUNI E DELLE
MALATTIE PROFESSIONALI**

Articolo 52
Tenuta della documentazione

Articolo 53
Comunicazioni e trasmissione della documentazione

TITOLO I

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto ed la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo. Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Sono equiparati: i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi; gli associati in partecipazione di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile; i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e/o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici; i volontari, come definiti dalla legge 1 agosto 1991, n. 266; i volontari dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico, della difesa civile e della protezione civile; i volontari che effettuano il servizio civile; i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-*bis* del codice civile; i lavoratori di cui ai decreti legislativi 1° dicembre 1997, n. 468, e 28 febbraio 2000, n. 81;

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità

produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, esso è individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

c) «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

d) «dirigente»: chiunque, anche soltanto in via di fatto, sia in possesso di idonea autonomia decisionale in ordine all'attuazione delle direttive generali impartite dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza;

e) «preposto»: chiunque, anche soltanto in via di fatto, sovrintende, con idonea autonomia operativa, gli aspetti esecutivi dell'attività lavorativa e vigila sull'osservanza delle direttive prevenzionali impartite;

f) «responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

g) «addetto al servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera j) del presente articolo;

h) «medico competente»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, nominato dal datore di lavoro, ai fini della valutazione dei rischi e per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria;

i) «rappresentante per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

j) «servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

k) «sorveglianza sanitaria»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e alla sicurezza dei lavoratori, in relazione ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;

l) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

m) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

n) «sistema di promozione della salute e sicurezza»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

o) «valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

p) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente;

q) «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

r) «norma di buona tecnica»: specifica tecnica emanata dai seguenti organismi europei, internazionali e nazionali: Comitato europeo di normalizzazione (CEN), Comitato europeo per la

standardizzazione elettrotecnica (CENELEC), Organizzazione internazionale per la standardizzazione (ISO), Commissione internazionale elettrotecnica (IEC), Ente nazionale di unificazione (UNI), Comitato elettronico italiano (CEI);

s) «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL;

t) «linee guida»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza emanate dai Ministeri, dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL) e dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e approvate in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

u) «modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati contravvenzionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, di conseguenza, i delitti di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

v) «organismi paritetici»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

Articolo 3

Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato, delle rappresentanze diplomatiche e consolari e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e della funzione pubblica. Fino alla scadenza del termine di cui al precedente periodo sono fatte salve le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le disposizioni di cui al presente decreto.

3. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.

4. Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore, fatto salvo l'obbligo a carico del somministratore di informare il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene assunto.

5. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai diversamente abili.

6. Nei confronti dei lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, e dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo ...² .

7. A tutti i lavoratori che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70 e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al Titolo ...³, quale che sia il titolo giuridico della prestazione lavorativa dedotta in contratto e indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo ...⁴. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione delle normative in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

8. Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 20 e 25.

² rif.: Titolo III d.lgs. n. 626/1994.

³ rif.: Titolo VI d.lgs. n. 626/1994.

⁴ rif.: Allegato VII d.lgs. n. 626/1994.

Articolo 4
Computo dei lavoratori

1. Ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi non sono computati:

a) i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del codice civile;

b) i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;

c) gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici;

d) i lavoratori assunti in prova ai sensi dell'articolo 2096 del codice civile e i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

e) i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio ai sensi degli articoli 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del medesimo decreto.

f) i lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;

g) i volontari, come definiti dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, i volontari dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico, della difesa civile e della protezione civile e i volontari che effettuano il servizio civile;

h) i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni e integrazioni;

i) i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile, fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera *l*);

l) i collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, nonché i lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente;

2. I lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente ai sensi dell'articolo 33 del medesimo decreto e i lavoratori assunti a tempo parziale ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni e integrazioni, si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

3. I lavoratori stagionali si computano sulla base del numero di giornate di lavoro complessivamente prestate nell'arco di un anno

CAPO II

SISTEMA ISTITUZIONALE

Articolo 5

Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(rif.: art. 1, comma 2, lett. i, prima parte e art. 1 comma 2 lett. q, prima parte, l. n. 123/2007)

1. È istituito, presso il Ministero della salute, che lo presiede, il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Esso è composto da: due rappresentanti del Ministero della salute, due del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e quattro delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano

2. Il Comitato di cui al comma 1, al fine di garantire la più completa attuazione del principio di leale collaborazione tra Stato e regioni, ha il compito di:

a) stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

b) individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

c) definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria;

d) programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

e) garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente.

3. Le modalità di funzionamento del comitato sono fissate con regolamento interno da adottarsi a maggioranza qualificata rispetto al numero dei componenti; le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero della salute appositamente assegnato; le spese necessarie per il funzionamento del comitato stesso dovranno trovare copertura attraverso l'assegnazione di fondi derivanti dai proventi per servizi resi ai privati da parte del Ministero della salute.

Articolo 6

Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

(rif.: art. 1, comma 2, lett. i, seconda parte, l. n. 123/2007; art. 26 d.lgs. n. 626/1994)

1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la presiede, è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione è composta da:

- a) un rappresentante del Ministero della salute;
- b) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;
- c) un rappresentante del Ministero dell'interno;
- d) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture;
- e) un rappresentante del Ministero dei trasporti;
- f) un rappresentante del Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- g) un rappresentante del Ministero delle politiche agricole e forestali;
- h) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica;
- i) sei rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
- l) sei esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- m) sei esperti designati delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, maggiormente rappresentative a livello nazionale.

2. All'inizio di ogni mandato la Commissione può istituire comitati speciali permanenti, dei quali determina la composizione e la funzione.

3. La Commissione si avvale della consulenza degli istituti pubblici con competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e può richiedere la partecipazione di esperti nei diversi settori di interesse.

4. I componenti della Commissione e i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su designazione degli organismi competenti e durano in carica cinque anni.

5. Le modalità di funzionamento della commissione sono fissate con regolamento interno da adottarsi a maggioranza qualificata rispetto al numero dei componenti; le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale appositamente assegnato; le spese necessarie per il funzionamento della commissione stessa dovranno trovare copertura attraverso l'assegnazione di fondi derivanti dagli introiti delle sanzioni pecuniarie irrogate dal personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:

- a) esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;
- b) esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato di cui all'articolo 5;
- c) definire progetti formativi da indirizzare nei confronti di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale, con particolare riferimento a quelli diretti, anche attraverso il sistema della bilateralità, alle piccole, medie e micro imprese;
- d) validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- e) redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo di cui all'articolo 8, una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai Presidenti delle Regioni;
- f) elaborare procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori;
- g) definire criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 26;

h) valorizzare gli accordi sindacali nazionali, nonché i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;

i) valutare le problematiche connesse all'attuazione delle direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Articolo 7

Comitati regionali di coordinamento

(rif.: art. 1, comma 2, lett. i, ultima parte, l. n. 123/2007; art. 4 l. n. 123/2007; art. 27 d.lgs. n. 626/1994)

1. Al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi nonché uniformità degli stessi ed il necessario raccordo con il Comitato di cui all'articolo 5 e con la Commissione di cui all'articolo 6, presso ogni regione e provincia autonoma opera il comitato regionale di coordinamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.....

Articolo 8

Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

(rif.: art. 1, comma 2, lett. n e o, l. n. 123/2007)

1. È istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per indirizzare le attività di vigilanza, anche attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, attraverso l'integrazione di archivi informatici e la creazione di banche dati unificate

2. Il Sistema informativo di cui al comma precedente è costituito dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dal Ministero della salute, dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dall'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA) e dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL). Allo sviluppo del medesimo concorrono gli organismi paritetici e gli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne.

3. La partecipazione delle parti sociali al Sistema informativo avviene secondo quanto previsto all'articolo 6, comma 8, lettera e).

4. I contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:

- a) il quadro produttivo ed occupazionale;
- b) il quadro dei rischi;
- c) il quadro di salute dei lavoratori in termini di infortuni e malattie professionali;
- d) il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte.

5. La diffusione delle informazioni specifiche deve assicurare il raggiungimento di obiettivi di conoscenza utili per le attività dei soggetti e degli enti utilizzatori. I dati sono resi disponibili, con esclusione dei dati sensibili previsti dal codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

6. Le attività di cui al presente articolo sono realizzate dalle amministrazioni di cui al comma 2 utilizzando le ordinarie risorse economiche e strumentali in dotazione.

Articolo 9

Sistema delle amministrazioni e degli enti statali aventi compiti di prevenzione e formazione

(rif.: art. 1, comma 2, lett. q, seconda parte, l. n. 123/2007)

- ✓ *compiti e funzioni dell'ISPESL*
- ✗ *compiti e funzioni dell'INAIL*

Articolo 10

Servizi di informazione, consulenza e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

(rif.: art. 24 d.lgs. n. 626/1994)

1. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL), anche mediante i propri dipartimenti periferici, il Ministero dello sviluppo economico per il settore estrattivo, tramite gli uffici della Direzione generale dell'energia e delle risorse minerarie, l'Istituto italiano di medicina sociale (IIMS), l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e gli enti di patronato svolgono attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

2. L'attività di consulenza non può essere prestata dai soggetti che svolgono attività di vigilanza.

Articolo 11

Attività promozionali

(rif.: art. 1, comma 2, lett. p, e 4, comma 7, l. n. 123 del 2007)

1. Nell'ambito e nei limiti delle proprie spese istituzionali, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) finanzia investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi compresi i progetti formativi specificamente dedicati alle piccole, medie e micro imprese, quali definiti nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6.

2. Per l'accesso ai finanziamenti di cui al comma 1 deve essere garantita la semplicità delle procedure.

3. Ai fini della promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro è inserito in ogni attività scolastica ed universitaria e nei percorsi di istruzione e formazione professionale, a decorrere dall'anno 2008, uno specifico insegnamento in materia, nel rispetto delle autonomie didattiche e finanziarie e delle disposizioni vigenti e nell'ambito delle dotazioni finanziarie e di personale disponibili.

4. Le amministrazioni centrali e le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto delle proprie competenze, concorrono alla programmazione e realizzazione di progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso modalità operative da definirsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Alla realizzazione e allo sviluppo di quanto previsto nel periodo precedente possono concorrere le parti sociali, anche mediante i fondi interprofessionali.

Articolo 12

Interpello

(rif.: art. 1, comma 2, lett. v, l. n. 123/2007)

1. Gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini professionali, possono inoltrare alla Commissione per gli interpelli di cui al successivo comma, esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro.

2. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita la Commissione per gli interpelli composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro e previdenza sociale, due rappresentanti del Ministero della salute e quattro rappresentanti delle Regioni e Province autonome. Qualora la materia oggetto di interpello investa competenze di altre amministrazioni pubbliche la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse.

3. L'adeguamento alle indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 esclude l'applicazione delle relative sanzioni penali, amministrative e civili.

Articolo 13

Vigilanza

(rif.: art. 23 d.lgs. n. 626/1994)

1. La vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, dal Ministero dello sviluppo economico, e per le

industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente articolo, nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.

2. Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, lo stesso personale può esercitare l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nelle seguenti attività:

a) attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati. Lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;

b) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei.

3. Restano ferme le competenze in materia di salute e sicurezza dei lavoratori attribuite dalle disposizioni vigenti agli uffici di sanità aerea e marittima ed alle autorità marittime, portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale fino all'attuazione della delega di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, nonché ai servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia e per i Vigili del fuoco⁶; i predetti servizi sono competenti altresì per le aree riservate o operative e per quelle che presentano analoghe esigenze da individuarsi, anche per quel che riguarda le modalità di attuazione, con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute. L'Amministrazione della giustizia può avvalersi dei servizi istituiti per le Forze armate e di polizia, anche mediante convenzione con i rispettivi Ministeri, nonché dei servizi istituiti con riferimento alle strutture penitenziarie.

4. La vigilanza di cui al presente articolo è esercitata nel rispetto del coordinamento di cui agli articoli 5 e 7.

Articolo 14

Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

(rif.: art. 5 l. n. 123/2007)

1. Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'articolo 5, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, e successive modificazioni, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, può adottare provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale qualora riscontri l'impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori regolarmente occupati, ovvero in caso di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e

successive modificazioni, riferite ad almeno il 20 per cento del personale occupato, nonché di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata all'autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, al fine dell'emanazione da parte di quest'ultima di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche di durata pari alla citata sospensione nonché per un eventuale ulteriore periodo di tempo non inferiore al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni. Le disposizioni del presente comma si applicano anche con riferimento ai lavori nell'ambito dei cantieri edili.

2. I poteri e gli obblighi di cui al comma 1 spettano anche al personale ispettivo delle aziende sanitarie locali, nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali complessivamente disponibili, con riferimento all'accertamento di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

3. Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte del personale ispettivo che lo ha adottato.

4. È condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di cui al comma 1:

a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;

b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle di cui al comma 6 pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate.

5. È condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo delle aziende sanitarie locali di cui al comma 2:

a) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

b) il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle di cui al comma 6 pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate.

6. È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.

7. L'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 4, lettera c), integra la dotazione del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, ed è destinato al finanziamento degli interventi di contrasto al lavoro sommerso ed irregolare individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g), della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

8. L'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 5, lettera b), integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.

9. Avverso i provvedimenti di sospensione di cui ai commi 1 e 2 è ammesso ricorso, rispettivamente, alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente e al presidente della Giunta regionale.

10. Le disposizioni del presente articolo si applicano nel rispetto delle competenze in tema di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 13.⁸

CAPO III

GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

SEZIONE I

MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

Articolo 15

Misure generali di tutela

(rif.: art 3 d.lgs. n. 626/1994; art. 4 d.lgs. n. 277/1991)

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:
- a) la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza;
 - b) la programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
 - c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
 - d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
 - e) la riduzione dei rischi alla fonte;

⁸ Nell'articolo sulle abrogazioni prevedere: "Sono abrogati i commi 1 e 2 dell'articolo 36-bis del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248."

- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- j) il controllo sanitario dei lavoratori;
- k) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l) informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- m) informazione e formazione adeguate per i rappresentanti per la sicurezza;
- n) istruzioni adeguate ai lavoratori;
- o) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- p) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;
- q) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- r) misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- s) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- t) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Articolo 16

Obblighi del datore di lavoro non delegabili

(rif.: art 4 d.lgs. n. 626/1994)

1. Il datore di lavoro deve:
 - a) effettuare la valutazione di tutti i rischi;
 - b) elaborare il documento conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
 - c) designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
2. Il datore di lavoro non può delegare gli obblighi previsti dal presente articolo.

Articolo 17

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
 - a) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
 - b) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

c) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

d) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

e) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

f) avvalersi del medico competente per l'effettuazione della valutazione dei rischi secondo quanto previsto dall'articolo 28;

g) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo, richiedendo al medesimo l'osservanza degli obblighi previsti;

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino¹¹ il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

j) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

k) permettere ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

l) consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 16, comma 1, lettera b), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla successiva lettera o);¹²

m) elaborare il documento di cui all'articolo 25, comma 3 e consegnarne copia ai rappresentanti per la sicurezza;¹³

n) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;

o) comunicare al Sistema informativo di cui all'articolo 8, secondo il modello di cui all'allegato ..., i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;

p) consultare il rappresentante per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;

q) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

r) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i propri lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

s) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

¹² Prevedere, nel Titolo dedicato all'apparato sanzionatorio, una sanzione per omesso adempimento da parte dei datori di lavoro dell'obbligo di consegna. Per converso, ricordarsi di disciplinare – nella parte relativa alle attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 50) – le modalità di consultazione dei documenti di cui alla lettera m) prevedendo le relative sanzioni.

¹³ Prevedere, nel Titolo dedicato all'apparato sanzionatorio, una sanzione per omesso adempimento da parte dei datori di lavoro dell'obbligo di consegna.

t) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.

2. Il datore di lavoro deve fornire al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera o), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

Articolo 18 *Obblighi del preposto*

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione. In caso di persistenza della inosservanza informano i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare al datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.

Articolo 19
Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere *c)* e *d)*, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera *f)* per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Articolo 20

Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile ed i lavoratori autonomi che compiono opere e servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo ...;¹⁴

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo....;¹⁵

¹⁴ rif.: Titolo III d.lgs. n. 626/1994.

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono:

a) fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali, beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41;

b) fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali, partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37.

Articolo 21

Obblighi dei progettisti (rif.: art. 6 d.lgs. n. 626/1994)

1. I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono macchine e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Art. 22

Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori (rif.: art. 6 d.lgs. n. 626/1994)

1. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di macchine, di attrezzature di lavoro e di impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Chiunque conceda in locazione finanziaria beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità è tenuto a che gli stessi siano accompagnati dalla relativa documentazione.

Art. 23

Obblighi degli installatori (rif.: art. 6 d.lgs. n. 626/1994)

1. Gli installatori e montatori di impianti, macchine o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

Articolo 24

Obblighi del medico competente

(rif.: art. 17 d.lgs. n. 626/1994; art. 14 direttiva 89/391/CEE)

1. Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;¹⁶

b) programma ed effettua, tenendo conto degli indirizzi scientifici più avanzati, la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso la definizione dei protocolli sanitari;

c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria;

d) invia all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL), esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal presente decreto legislativo, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Il lavoratore interessato può chiedere copia delle predette cartelle all'ISPESL anche attraverso il proprio medico di medicina generale;

e) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti per la sicurezza;

f) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

g) comunica, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

h) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;

i) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

Articolo 25

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

(rif.: art. 1, comma 2, lett. s., n. 1, l. n. 123/2007; art. 7 d.lgs. n. 626/1994 modificato dalla l. n. 123/2007)

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:

¹⁶ Ricordarsi che per questa lettera non dovranno essere previste sanzioni.

a) verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, oppure tramite il possesso di attestazione rilasciata dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione;

b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2 elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

4. L'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

5. Ferme restando le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste dalla disciplina vigente degli appalti pubblici, nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, di cui agli articoli 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Articolo 26

Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi

(rif.: art. 1, comma 1, lett. m) e s) l. n. 123/2007)

1. Nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6 vengono individuati criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati.
2. I criteri di cui al comma 1 costituiscono elemento vincolante per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica nonché per l'accesso alle attività promozionali di cui all'articolo 11.

SEZIONE II

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Articolo 27

Oggetto della valutazione dei rischi

(rif.: art. 4 d.lgs. n. 626/1994)

1. La valutazione di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *a*), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati all'organizzazione del lavoro, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi ed alla tipologia contrattuale utilizzata, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

2. Il documento di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *b*), redatto a conclusione della valutazione, deve contenere:

a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *a*);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto legislativo.

Articolo 28

Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

(rif.: art 4 d.lgs. n. 626/1994)

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *a*), ed elabora il documento di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *b*), in collaborazione con:

a) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

b) il medico competente, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro documenti l'assenza nella specifica attività lavorativa di rischi la cui rilevanza comporti l'effettuazione della sorveglianza sanitaria.

2. Le attività di cui al precedente comma sono realizzate previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

3. La valutazione e il documento di cui al comma 1 debbono essere rielaborati, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

4. Il documento di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *b*), deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori possono autocertificare l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi di cui al presente articolo e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati fino a che non vengano individuate procedure standardizzate di effettuazione della predetta valutazione elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 6 e, comunque, non oltre il 30 giugno 2010. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere *a*), *b*), *c*), *d*) e *g*).

Articolo 29

Disposizioni particolari per l'omessa valutazione dei rischi

1. Qualora il datore di lavoro non effettui la valutazione dei rischi di cui all'articolo 16, comma 1, lettera *a*), ovvero effettui la stessa valutazione non osservando quanto previsto dagli articoli 27 e 28:

a) i lavoratori eventualmente assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in violazione dell'articolo 3, comma 1, lettera *d*), del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si considerano assunti a tempo indeterminato fin dal momento della conclusione del contratto;


b) i lavoratori eventualmente utilizzati mediante contratto di somministrazione in violazione dell'articolo 20, comma 5, lettera *c*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, si considerano assunti a tempo indeterminato dall'utilizzatore. In queste ipotesi non si applica quanto previsto dall'articolo 27, comma 1, del medesimo decreto;

c) i lavoratori eventualmente assunti con contratto di lavoro intermittente in violazione dell'articolo 34, comma 3, lettera *c*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, si considerano assunti in via continuativa ed a tempo indeterminato fin dal momento della conclusione del contratto.¹⁷

Articolo 30

Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

 Ricordarsi di predisporre (nelle disposizioni finali e transitorie) una previsione che consenta di sostituire, con le disposizioni del presente decreto, tutti i riferimenti al d.lgs. 626/1994 contenuti nelle varie disposizioni attualmente vigenti (es.: là dove si parla di valutazione dei rischi *ex art. 4 d.lgs. 626/1994*, si deve intendere la valutazione di cui all'art. 16, comma 1, lett. *a*), del presente decreto legislativo).

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. L'impresa deve, altresì, attivare un sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

5. I modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o dello standard OHSAS 18001 si presumono in possesso dei requisiti di cui ai commi precedenti del presente articolo.

6. L'adozione dei modelli di cui al presente articolo è obbligatoria per:

- a) i datori di lavoro che occupino oltre 1000 lavoratori;
- b) aziende estrattive ed altre attività minerarie;
- c) aziende per la fabbricazione e il deposito separato di polveri e munizioni con almeno 10 lavoratori;
- d) le centrali termoelettriche;
- e) gli impianti e i depositi nucleari;
- f) le strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private.

7. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

SEZIONE III

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Articolo 31

Servizio di prevenzione e protezione

(rif.: art. 8 d.lgs. n. 626/1994; art. 7 direttiva n. 89/391/CEE)

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 34, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo.
2. Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al comma 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.
3. Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio.
4. Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32.
5. Ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.
6. L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:
 - a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
 - b) nelle centrali termoelettriche;
 - c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 19 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
 - d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
 - e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori dipendenti;
 - f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori dipendenti;
 - g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private. In tale ipotesi il responsabile del servizio può essere esterno.
7. Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la nomina degli addetti e del responsabile.

Articolo 32

Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

(rif.: art. 8-bis d.lgs. n. 626/1994; art. 7 direttiva n. 89/391/CEE)

1. Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

2. Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, serie generale, del 14 febbraio 2006, n. 37, e successive modificazioni e integrazioni.

3. Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al comma 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

4. I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dall'Istituto italiano di medicina sociale, dal Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dall'amministrazione della difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, nonché dai soggetti di cui al punto 4 dell'accordo di cui al comma 2 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste. Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

5. Coloro che sono in possesso di laurea triennale in "Ingegneria della sicurezza e protezione", in "Scienze della sicurezza e protezione" e in "Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro" sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2, primo periodo. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

6. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-Regioni di cui al comma 2.

7. È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 34.

8. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente articolo nei confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 33

Compiti del servizio di prevenzione e protezione (rif.: art. 9 d.lgs. n. 626/1994; art. 7 direttiva 89/391/CEE)

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:
 - a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 27, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
 - c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.
2. I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.
3. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

Articolo 34

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (rif.: art. 10 d.lgs. n. 626/1994; art. 7, comma 7, direttiva n. 89/391/CEE)

1. Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 7, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato ..., ¹⁸ dandone preventiva informazione al rappresentante per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi.
2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto di quanto individuato mediante accordo in sede di Conferenza permanente

¹⁸ rif.: Allegato I del d.lgs. n. 626/1994.

per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997.

3. Il datore di lavoro che svolge i compiti di cui al comma 1 è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto nell'accordo di cui al precedente comma.

Articolo 35

Riunione periodica

(rif.: art. 11 d.lgs. n. 626/1994)

1. Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il medico competente, ove nominato;
- d) il rappresentante per la sicurezza.

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

3. Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al periodo precedente, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

5. Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

SEZIONE IV

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Articolo 36

Informazione ai lavoratori

(rif.: art. 21 d.lgs. n. 626/1994; art. 10 direttiva n. 89/391/CEE)

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
 - d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia di cui ai Titoli ...;
 - b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi di cui ai Titoli ... sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate di cui ai Titoli ...

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), e al comma 2, lettere a) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 6.

Articolo 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

(rif.: art. 22 d.lgs. n. 626/1994; art. 12 direttiva n. 89/391/CEE)

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
 - a) i rischi riferiti al posto di lavoro e alle mansioni nonché ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
 - b) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro.

2. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai Titoli

3. La formazione, comprensiva di uno specifico addestramento, deve avvenire in occasione:
- a)* della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b)* del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c)* della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
4. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.
6. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
7. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: *a)* principi giuridici comunitari, costituzionali e civilistici; *b)* legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; *c)* principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; *d)* definizione e individuazione dei fattori di rischio; *e)* valutazione dei rischi; *f)* individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; *g)* aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; *h)* nozioni di tecnica della comunicazione. La durata dei corsi è di 32 ore di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico.
8. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
9. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente articolo sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *i)*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni.

SEZIONE V

SORVEGLIANZA SANITARIA

Articolo 38

Titoli e requisiti del medico competente

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;

b) docenza o libera docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e delle assicurazioni.

2. I medici in possesso del requisito di cui al comma 1, lettera *c)*, o dei titoli di cui al comma 1, lettera *d)*, sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi da definire in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e del Ministro della salute. In sede di prima applicazione e fino alla definizione dei percorsi formativi di cui al precedente periodo, i soggetti già in possesso, alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, del requisito di cui al comma 1, lettera *c)*, o dei titoli di cui al comma 1, lettera *d)*, possono svolgere le funzioni di medico competente.

3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

Articolo 39
Svolgimento dell'attività di medico competente

1. L'attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).
2. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:
 - a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, ivi comprese quelle costituite su iniziativa delle organizzazioni datoriali, convenzionata con l'imprenditore;
 - b) libero professionista;
 - c) dipendente del datore di lavoro.
3. Il dipendente di una struttura pubblica non può svolgere l'attività di medico competente qualora espliciti l'attività di vigilanza.
4. Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.
5. Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.
6. Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresе nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento

Articolo 40
*Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale
e con il medico di medicina generale*

1. Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni relative ai dati collettivi sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato ...²¹
2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano trasmettono le informazioni di cui al comma 1, aggregate dalle aziende sanitarie locali, all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL).

Articolo 41
Sorveglianza sanitaria

²¹ Contenuti: dati identificativi dell'azienda, codice fiscale dei lavoratori, rischi cui sono sottoposti, protocolli sanitari adottati, n. assenze, n. infortuni denunciati, n. malattie professionali segnalate, tipologie dei giudizi d'idoneità.

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:
 - a) nei casi previsti dalla normativa vigente;
 - b) negli ulteriori casi di rischi specifici per la salute dei lavoratori evidenziati dalla valutazione di cui all'articolo 16, comma 1, lettera a);
 - c) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia correlata ai rischi lavorativi.
2. La sorveglianza sanitaria comprende:
 - a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica, ivi compresa la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e l'assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti per mansioni comportanti particolari rischi per la sicurezza e l'incolumità dei terzi;
 - b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
 - c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
 - d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare la idoneità alla mansione specifica;
 - e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate in fase preassuntiva, per accertare stati di gravidanza, e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.
4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.
5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 24, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'allegato... e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto al Titolo ..., Sezione
6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
 - a) idoneità;
 - b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
 - c) inidoneità temporanea;
 - d) inidoneità permanente.
7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.
8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Articolo 42

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

1. Il datore di lavoro in relazione ai giudizi d'inidoneità di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

2. Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all'articolo 2103 del codice civile, fermo restando quanto previsto dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

SEZIONE VI

GESTIONE DELLE EMERGENZE

Articolo 43

Disposizioni generali

(rif.: art. 12 d.lgs. n. 626/1994)

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *q)*, il datore di lavoro:
 - a)* organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
 - b)* designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a)*;
 - c)* informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
 - d)* programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
 - e)* adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
2. Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera *b)*, il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva.
3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.
4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

Articolo 44

Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

(rif.: art. 14 d.lgs. n. 626/1994; art. 8, comma 4, direttiva n. 89/391/CEE)

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

Articolo 45

Primo soccorso

(rif.: art. 15 d.lgs. n. 626/1994; art. 8 direttiva 89/391/CEE)

1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

2. In sede di prima applicazione, fino all'adozione di diversa regolamentazione, da adottarsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, delle caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, dei requisiti dei lavoratori incaricati e della loro formazione, si applicano le disposizioni di cui al decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388.

Articolo 46

Prevenzione incendi

(rif.: art. 13 d.lgs. n. 626/1994)

1. La prevenzione e sicurezza antincendio è diretta a conseguire gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.

2. Nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.

3. Fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577, il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda, individua:

- a) le misure per la valutazione dei rischi di incendio;
- b) le misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio e a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;
- c) le misure precauzionali di esercizio;
- d) i metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
- e) i criteri per la gestione delle emergenze.

4. Il datore di lavoro attua la formazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio di cui all'articolo 17.

5. In sede di prima applicazione, fino all'adozione di diversa regolamentazione, da adottarsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e

di Bolzano entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro sono individuati dal decreto ministeriale 10 marzo 1998.

SEZIONE VII

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Articolo 47

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

(artt. 18 e 19 d.lgs. n. 626/1994; art. 6, comma 3, lett. c, e art. 11 direttiva n. 89/391/CEE)

1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.
2. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante per la sicurezza è di norma individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48 oppure è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. In tale ultima ipotesi il datore di lavoro deve inviare copia del verbale di elezione agli organismi paritetici di cui all'articolo 51.
3. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno. Qualora non si proceda all'elezione di cui al periodo precedente, le funzioni di rappresentante per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49.
4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
5. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
6. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:
 - a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive.

Articolo 48

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

(rif.: art. 1, comma 2, lett. g, l. n. 123/2007)

1. Il rappresentante per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 2, è individuato secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Il rappresentante di cui al comma 1 esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza.

Articolo 49

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

(rif.: art. 1, comma 2, lett. g, l. n. 123/2007)

1. Rappresentanti per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:
 - a) sistemi portuali di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b) e c), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale;
 - b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;
 - c) impianti siderurgici con più di 400 lavoratori;
 - d) cantieri mobili con almeno 50.000 uomini-giorno intesa quale entità presunta dei cantieri rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere
2. Nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.
3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2 nonché le modalità secondo cui il rappresentante per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo e realizza il coordinamento tra i rappresentanti per la sicurezza del medesimo sito.

Articolo 50

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

(rif.: artt. 18 e 19 d.lgs. n. 626/1994; art. 6, comma 3, lett. c , e art. 11 direttiva 89/391/CEE)

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante per la sicurezza:
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
 - c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - d) è consultato in merito alla organizzazione della formazione di cui all'articolo 37, comma 5;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;

j) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 16, comma 1, lettera b).

5. I rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 25, comma 3.

6. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Articolo 51

Organismi paritetici

(rif.: art. 20 d.lgs. n. 626/1994)

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

2. Gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

3. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

4. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.

5. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

6. Dell'effettuazione dei sopralluoghi di cui al comma 5 vengono informati gli organismi provinciali di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri...²²

7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta che evidenzia le criticità riscontrate.

²² rif.: art. 4, comma 1, l. 123/2007

SEZIONE VIII

DOCUMENTAZIONE TECNICO AMMINISTRATIVA E STATISTICHE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

Articolo 52

Tenuta della documentazione

1. È consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione prevista dal presente decreto legislativo.
2. Le modalità di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della predetta documentazione devono essere tali da assicurare che:
 - a) l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai soggetti a ciò espressamente abilitati dal datore di lavoro;
 - b) la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo alle persone responsabili, in funzione della natura dei dati;
 - c) le operazioni di validazione dei dati di cui alla lettera b) siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di codice identificativo autogenerato dagli stessi;
 - d) le eventuali informazioni di modifica, ivi comprese quelle inerenti alle generalità e ai dati occupazionali del lavoratore, siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;
 - e) sia possibile riprodurre su supporti a stampa, sulla base dei singoli documenti, ove previsti dal presente decreto legislativo, le informazioni contenute nei supporti di memoria;
 - f) le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;
 - g) sia redatta, a cura dell'esercente del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo. Nella procedura non devono essere riportati i codici di accesso.
3. Nel caso in cui le attività del datore di lavoro siano articolate su vari sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata e fermo restando quanto previsto al comma 2 relativamente alla immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili.
4. La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali.

Articolo 53

Comunicazioni e trasmissione della documentazione

1. La trasmissione di documentazione e le comunicazioni a enti o amministrazioni pubbliche, comunque previste dal presente decreto legislativo possono avvenire tramite sistemi informatizzati, nel formato e con le modalità indicati dalle strutture riceventi.

Gruppo Antonveneta
Banca Antonveneta – Interbanca – AAA Bank



COMUNICATO AI LAVORATORI

Sono stati sottoscritti oggi, gli accordi su “relazioni sindacali” ed “esodo anticipato volontario” per un totale complessivo di 300 Dipendenti.

L'accordo sulle relazioni sindacali ribadisce e rinnova per il prossimo triennio gli elementi fondanti delle relazioni industriali in banca Antonveneta, confermando il ruolo di fattivo coinvolgimento delle OO.SS. nelle scelte strategiche dell'Istituto.

Relativamente agli esodi, l'intesa odierna introduce elementi assolutamente innovativi e positivi rispetto agli accordi su tale materia precedentemente sottoscritti:

- Netto miglioramento del trattamento riservato ai lavoratori che entro il 1 gennaio 2009 abbiano già maturato o maturino la finestra AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria). A detti lavoratori verranno riconosciute indennità “una-tantum” da un massimo di 20 mensilità ad un minimo di 9 mensilità a seconda dell'età (da 58 a 64 anni).
- Riconoscimento di un importo aggiuntivo rispetto all'assegno riconosciuto dal Fondo di Sostegno al Reddito pari al 10% della RAL(retribuzione annua lorda) per ogni anno e sua frazione di permanenza nel Fondo stesso.
- Sono previsti momenti di confronto mensile finalizzati alle verifiche che tale accordo produrrà sulla realtà operativa della rete e per monitorare l'andamento delle richieste.

E' stato ribadito il carattere di assoluta volontarietà per l'accesso all'esodo anticipato le cui richieste dovranno pervenire entro il 30 novembre 2008.

Potranno accedere all'esodo anticipato tutti i lavoratori che matureranno la finestra AGO nel periodo tra il 1° febbraio 2009 e il 1° gennaio 2014, secondo le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, mantenendo un periodo massimo di 60 mesi tra la data di cessazione dal servizio e l'apertura della finestra AGO.

Restano confermate le tutele in materia di condizioni creditizie, assistenza sanitaria integrativa, premio aziendale di produttività e premio di fedeltà; stante l'incertezza sulla decorrenza della firma del nuovo C.C.N.L. al fine dell'erogazione dell'una-tantum a copertura della vacanza contrattuale 2006-2007, consigliamo i colleghi interessati all'esodo, in attesa di un chiarimento formale sul punto, di attendere la riscossione degli arretrati (verosimilmente con la mensilità di febbraio 2008) prima di inoltrare la domanda di esodo.

Il costo dell'accordo non inciderà rispetto al calcolo del VAP.

Le Parti si incontreranno a metà gennaio per la prosecuzione del confronto sul CIA.

Le Segreterie Centrali

Padova 19 dicembre 2007

Visita il sito www.oossbapv.it

IPOTESI DI ACCORDO

ESODO ANTICIPATO VOLONTARIO

In Padova, il giorno 19 dicembre 2007

tra la BANCA ANTONVENETA S.P.A.

e

le Segreterie dell'Organo di Coordinamento delle RR.SS.AA.

premessi che

- con l'Accordo nazionale del 28 febbraio 1998 si è convenuto di istituire presso l'INPS il "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito", al fine di gestire le situazioni di eccedenze transitorie o strutturali di personale, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione e/o di riorganizzazione;
- con Verbale di Incontro sottoscritto in sede ABI il 24 gennaio 2001 e con delibera assunta dal Comitato amministratore del Fondo di Solidarietà per il personale delle Aziende di Credito in data 26.2.2001 si è infatti previsto che le prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. n. 158 del 28 aprile 2000, recante il Regolamento istitutivo del Fondo medesimo, vengano erogate anche nell'ipotesi in cui un'azienda destinataria del suddetto Regolamento, trovandosi in una situazione di eccedenza di personale, attivi una procedura di "esodo volontario", anche al fine di evitare il ricorso a licenziamenti collettivi per almeno 12 mesi;
- l'attuazione delle riorganizzazioni previste dal Piano Industriale 2006-2008, ha determinato un fenomeno di eccedenze di personale caratterizzato da

BANCA ANTONVENETA S.P.A.

DIRCREDITO FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL

SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

disomogeneità nella distribuzione territoriale delle stesse ed ha altresì evidenziato l'esigenza di procedere ad un riassetto anche della Direzione Centrale in funzione dell'organizzazione della Rete;

- ricorrono così i presupposti per poter accedere, su base volontaria, al "Fondo di Solidarietà per il sostegno al reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente delle imprese del credito";

si conviene quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. la Banca Antonveneta e le OO.SS. concordano nel dare avvio all'attuazione di un nuovo piano di esodazioni volontarie che alla data del 30 giugno 2008 dovrà essere contenuto entro le 300 unità;
3. in attuazione di quanto previsto dal vigente CCNL e dal Verbale di Incontro in sede ABI del 24/1/2001, tale problematica verrà affrontata con i seguenti strumenti:
 - ricorso ad incentivazioni all'esodo anticipato volontario;
 - ricorso, su base volontaria, ai sensi e per gli effetti del DM n. 158/2000 e successivo DM n. 226/2006, al "Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente delle imprese del credito" istituito presso l'INPS con il medesimo Decreto;
 - attivazione di iniziative di natura formativa di cui all'art. 6 del Regolamento del Fondo Esuberi, materia questa che formerà oggetto di un separato apposito accordo.
4. Le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti in servizio alla data della stipula del presente accordo che si trovino in una delle seguenti condizioni:
 - a) abbiano già maturato o matureranno finestra AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria) entro il 1° gennaio 2009 e comunque non abbiano raggiunto i 64 anni di età;
 - b) matureranno finestra AGO nel periodo compreso tra il 1° febbraio 2009 e il 1° gennaio 2014, secondo le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti,

BANCA ANTONVENETA S.P.A

DIRCREDITO FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL

SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

mantenendo un periodo massimo di 60 mesi tra la data di cessazione dal servizio e l'apertura della finestra AGO, ai sensi e per gli effetti del DM n. 158/2000;

5. Ai lavoratori di cui al precedente punto 4, lettera a), verranno riconosciute le indennità una tantum così commisurate:

Età alla data di risoluzione del Rapporto di lavoro	N. di mensilità lorde
Fino a 58 anni	20
59 anni	18
60 anni	16
61 anni	15
da 62 anni e fino a 62 anni e 6 mesi	12
da 62 anni e 6 mesi a 63 anni	10,5
Oltre i 63 anni e fino a 64 anni	9

6. ai lavoratori di cui al precedente punto 4, lettera b) saranno erogati i trattamenti previsti dal D.M. n. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni, a cura del Fondo di Solidarietà per il settore del credito, secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal citato D.M.;
7. Le adesioni al Fondo di solidarietà di cui al presente verbale dovranno essere manifestate secondo le modalità operative che verranno comunicate con immediatezza dall'Azienda, con presentazione delle relative richieste entro il 30 novembre 2008, con espressa rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva;
8. Le uscite del personale di cui al precedente punto 4, lettera a), avverranno a maturazione dei requisiti pensionistici (finestra AGO) e comunque entro il 31.12.2008;
9. Le uscite del personale che aderirà al Fondo di solidarietà di cui al punto 4, lettera b) avverranno in un periodo compreso entro 60 mesi dall'apertura della finestra AGO e comunque non oltre il 31 dicembre 2008;
10. L'Azienda comunicherà al lavoratore l'accoglimento della domanda e la data di cessazione entro 60 gg. dalla ricezione. La Banca potrà differire nel tempo, fino ad un massimo di tre mesi oltre la data prevista di uscita e comunque non oltre il 31.3.2009 le uscite di dipendenti che, per specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative, possano incidere negativamente sugli equilibri funzionali delle strutture interessate;

BANCA ANTONVENETA S.P.A

DIRCREDITO FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL

SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

11. Le adesioni dovranno essere manifestate compilando l'apposito modulo, allegato al presente Accordo, di cui lo stesso costituisce parte integrante, da inoltrare alla Banca unitamente alla "certificazione contributiva" dell'I.N.P.S. (ECOCERT), in modo da consentire all'Azienda di tener conto - ai fini dell'accertamento dei requisiti - della complessiva anzianità contributiva;
12. Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo e relativo alle caratteristiche delle prestazioni del "Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente alle imprese del credito" istituito presso l'INPS con il D.M. n. 158/2000, si fa rinvio alla circolare dell'I.N.P.S. n. 55 dell'8 marzo 2001 copia della quale verrà posta a disposizione del personale;
13. Qualora dovessero intervenire modifiche legislative in materia previdenziale, le Parti si impegnano ad incontrarsi per verificarne l'incidenza in relazione alla posizione dei dipendenti il cui rapporto di lavoro non sia ancora stato risolto, al fine di individuare una soluzione;
14. Le Parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno da luglio a dicembre 2008, con cadenza mensile ed entro la prima decade, al fine di verificare in maniera congiunta l'ulteriore processo di esodo e l'accoglimento di tutte le domande presentate nonché per una valutazione complessiva della situazione e dei relativi impatti sulla realtà operativa della Rete. A tal riguardo la Banca ribadisce il proprio impegno a tenere in prioritaria considerazione l'esigenza di funzionalità della Rete stessa mettendo in atto tutte le iniziative ed interventi necessari.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso le procedure propedeutiche all'attivazione del Fondo di solidarietà di cui sopra.

La presente ipotesi di Accordo rimane subordinata all'approvazione dei competenti Organi.

BANCA ANTONVENETA S.P.A

DIRCREDITO FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL

SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA

Spettabile

BANCA ANTONVENETA

Il/La sottoscritto/a, nato/a a il, matricola n., in servizio presso(tel. Ufficio), in relazione alle previsioni dell'Accordodicembre 2007, dichiara, sotto la propria responsabilità, di aver maturato n. settimane contributive al, come da allegato estratto conto certificativo rilasciato dall'INPS ex art. 54 legge n. 88/89 (c.d. ECOCERT) e, ove sussistano ulteriori posizioni assicurative, n. estratto/i conto aggiornato/i rilasciato/i dai relativi Enti Previdenziali/Amministrazioni di pertinenza.

Esprime la volontà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro (ex art. 1372 c.c.), da intendersi irrevocabile ed incondizionata, sino all'esaurimento della graduatoria degli aventi titolo, rinunciando espressamente al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.

Il/La sottoscritto/a, dichiara altresì che (**barrare le caselle che interessano**):

- A. Ha già maturato o maturerà entro il i requisiti di legge per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia a carico dell'AGO (art. 4, lettera a), dell'Accordo dicembre 2007, con decorrenza dal (finestra AGO), come da allegato calcolo effettuato dall'INPS ovvero da un Patronato;
- B. maturerà entro il 1° gennaio 2014 il diritto (finestra AGO) alla pensione di anzianità o di vecchiaia a carico dell'AGO secondo le disposizioni attualmente vigenti, comunque entro un periodo massimo di permanenza nel Fondo di 60 mesi successivi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti del D.M. 28.4.2000, n. 158 e successivo n. 226/2006. Dichiara, al riguardo, che:
 - maturerà la propria finestra di uscita AGO il..... (compresa entro la finestra I.N.P.S. massima del 1° gennaio 2014), allegando relativo calcolo effettuato dall'I.N.P.S. ovvero da un Patronato.
 - raggiungerà il limite di età per aver diritto alla pensione di vecchiaia il

Chiede inoltre che (**barrare le caselle che interessano**):

- o l'assegno straordinario di sostegno al reddito venga erogato in forma rateale;
- o l'assegno straordinario di sostegno al reddito venga erogato in un'unica soluzione;
- o il trattamento di cui accordi a latere del (10% della Retribuzione Annuale Lorda ragguagliata ai mesi di permanenza nel Fondo di Solidarietà per il Settore del Credito) venga riconosciuto in forma rateale;
- o il trattamento di cui accordi a latere del (10% della Retribuzione Annuale Lorda ragguagliata ai mesi di permanenza nel Fondo di Solidarietà per il Settore del Credito) venga riconosciuto in un'unica soluzione.

Il/La sottoscritto/a:

- per quanto eventualmente necessario, delega la Banca Antonveneta ad acquisire presso l'I.N.P.S. e presso altri Enti Previdenziali/Amministrazioni di pertinenza la propria posizione contributiva complessiva;
- dichiara di accettare le condizioni ed i termini previsti dal Regolamento contenuto nel D.M. sopra citato e dall'Accordodicembre 2007 per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo;
- chiede, in relazione alla liquidazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito (solo per chi si trova nelle condizioni di cui all'Accordo2007), che la stessa avvenga in rate mensili,
 - o proseguendo il versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale cui è attualmente iscritto/a;
 - o non proseguendo il versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione Sindacale cui è attualmente iscritto/a.

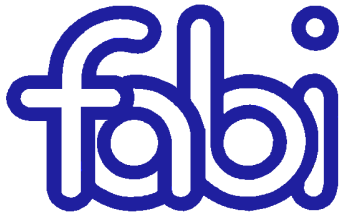
Il/La sottoscritto/a si impegna, infine, a dare immediata comunicazione alla Banca dell'eventuale successiva instaurazione di rapporti di lavoro dipendente o autonomo, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro.

Data

Firma _____

BANCA ANTONVENETA S.P.A.

DIRCREDITO FABI FALCRI FIBA/CISL FISAC/CGIL
SILCEA SINFUB UGL CREDITO UILCA



Segreterie di Coordinamento e Segreterie di Gruppo

INTESA  SANPAOLO

E-mail segreteria@fabintesasampaolo.it

www.fabintesasampaolo.it

c/o FABI Milano Via Torino 21 tel. 02.89012885 fax. 02.89012948

c/o FABI Torino Via Guarini 4 tel. 011.5611153 fax 011.540096

RIPRENDE LA TRATTATIVA SULL'ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

La prossima settimana riprenderà unitariamente a Milano la trattativa per l'armonizzazione.

Le 7 Organizzazioni Sindacali, che il 29 novembre avevano determinato l'interruzione della trattativa, hanno ritirato le procedure previste per la proclamazione dello sciopero.

La Fabi e la Fisac/Cgil non avevano sottoscritto la procedura perché convinte, allora come oggi, che solo lo sviluppo della trattativa avrebbe consentito di esplicitare in modo chiaro se ci sono le condizioni per un accordo o quali sono le questioni di merito sulle quali si determina la rottura e le conseguenti iniziative di sciopero.

Dopo tutti gli sforzi, sia a livello aziendale che a livello nazionale, per ricomporre la indispensabile unità del tavolo sindacale, riprende il confronto con l'azienda per raggiungere l'obiettivo che abbiamo condiviso dal momento dell'annuncio della fusione: ***mantenere i trattamenti fino alla sostituzione con norme che conservino nella nuova banca le garanzie e i diritti degli attuali dipendenti e dei futuri assunti.***

Dati i nuovi impegni che si dovranno affrontare nelle prossime settimane (avvio delle procedure per la cessione delle filiali come da delibera Antitrust), il confronto sull'armonizzazione potrà proseguire anche nel mese di gennaio.

Al di là delle scadenze del negoziato, la strategia che abbiamo sempre condiviso unitariamente non cambia. ***La scadenza deve essere un termine che intendiamo rispettare nella sostanza e non formalmente: la trattativa per l'armonizzazione deve continuare fino a quando darà a tutti i colleghi un livello di trattamenti rispettoso delle conquiste di ciascuno.***

Per le parti che non sarà possibile armonizzare entro tale termine dobbiamo concordare con l'Azienda il mantenimento delle normative fino alla prossima tappa di confronto: già nell'incontro del 28 novembre l'Azienda ha riconosciuto il mantenimento delle previsioni relative alla organizzazione del lavoro (inquadramenti, percorsi professionali, indennità legate ai ruoli), in quanto sarà possibile aprire il confronto solo con la migrazione procedurale e i conseguenti interventi sulla struttura della Rete.

Il confronto sull'armonizzazione che si riaprirà la settimana prossima deve ripartire da mobilità, orari, part time, finanziamenti al personale, RLS e riaffrontare le questioni dove permanevano distanze tra le parti: garanzie normative sui trasferimenti disposti d'ufficio, trattamenti economici della mobilità, rinegoziazione dei mutui in essere, ticket ai part time, assegni di studio per dipendenti e figli studenti, permessi per visite mediche e gravi motivi familiari, circolo ricreativo.

Inoltre il confronto dovrà riguardare anche:

- **Trattamento economico:** vanno salvaguardate / armonizzate le norme riguardanti:
 - trattamenti economici su missioni, reperibilità, turni, week end lavorativi nella DSI e task force per migrazione procedurale;
 - premi di anzianità, automatismi, assegno per handicap, indennità di rischio, riconoscimento economico in caso di morte, dono natalizio per i figli, ecc.

- **Previdenza complementare:** Il contratto integrativo ex Gruppo Sanpaolo prevede l'innalzamento al 3,5% già a partire dal prossimo mese di gennaio. Questa percentuale, pur decorrendo dal 1/1/2008, è un diritto già acquisito dei colleghi ex Gruppo Sanpaolo: la stessa azienda lo ha già riconosciuto al personale che va in esodo, conteggiandolo sotto forma di attualizzazione insieme agli incentivi. Nell'armonizzazione dovremo affrontare il diverso trattamento dei nuovi assunti in Intesa Sanpaolo con contribuzione aziendale del 2%.

- **Cassa Assistenza:** la proposta aziendale è lontana dalle aspettative dei colleghi, in quanto peggiorativa delle attuali condizioni di entrambe le casse. Come OO.SS. unitarie abbiamo condiviso l'obiettivo di arrivare ad una cassa unica di gruppo: nel frattempo continuano a funzionare entrambe le Casse e, inoltre, si devono trovare soluzioni per l'equilibrio finanziario della Cassa Sanitaria Intesa.

Il sindacato unitario ha perseguito dall'annuncio della fusione ad oggi lo stesso obiettivo: **mantenere i trattamenti in essere fino alla loro sostituzione con norme che conservino nel mutato contesto i diritti e le tutele di tutti gli attuali dipendenti e dei futuri assunti.**

L'armonizzazione contrattuale non può essere realizzata con tagli di costo ma deve richiedere un intervento di risorse aggiuntive da parte aziendale.

Solo così si riuscirà a ricostruire la necessaria condivisione delle lavoratrici e dei lavoratori alla realizzazione del grande Gruppo Intesa Sanpaolo.

La conferma dell'unità sindacale, che ci ha appena visti conquistare l'importante rinnovo del Contratto Nazionale, **ci riconsente di entrare nel merito della trattativa, evitando pericolose lacerazioni tra i lavoratori.**

Coinvolgeremo i lavoratori in assemblee unitarie e capillari per la verifica democratica dell'esito della trattativa.

12 dicembre 2007

FABI
INTESA SANPAOLO



Pressioni Commerciali: STOP a statistiche "manuali", telefonate, e-mail ecc...ecc..

Incontro con il Direttore Regionale Piemonte Nord Valle d'Aosta

Venerdì 7 Dicembre è proseguita la **vertenza**, intrapresa dalle Organizzazioni Sindacali, su Organici, Sicurezza e Pressioni Commerciali. Nell'incontro, sollecitato dal Sindacato, con la Sig.a Cellerino, Direttore della D.R. Piemonte Nord Valle d'Aosta, sono stati affrontati i temi pertinenti **l'ambito Commerciale**.

In premessa il Direttore Regionale ha delineato l'attività svolta dal suo insediamento che si è concentrata sulla presa di conoscenza del territorio e delle sue specificità attraverso la visita dei singoli Mercati e l'incontro con i Direttori di Agenzia, dei Centri Piccole Imprese ed i Responsabili Servizio Clienti; relativamente ai programmi futuri il D.R. effettuerà periodici incontri con le diverse categorie professionali, per fare il punto sull'evoluzione dei mercati e sulle strategie commerciali o al verificarsi di significative novità regolamentari o procedurali; replicherà assiduamente i contatti sul territorio con i Mercati e concentrerà l'attenzione sul ruolo e le funzioni degli Specialisti, chiamati a fornire un sostegno sempre più qualificato alla Rete, che, come da tutti riconosciuto, **già esprime una diffusa ed elevata professionalità**.

Per quanto riguarda il recente collocamento obbligazionario, i tempi stretti dell'operazione e l'impossibilità di illustrare, con adeguato anticipo, le caratteristiche del titolo, sono dipese, secondo la DR, dai tempi dell'autorizzazione all'emissione; inoltre la Sig.a Celerino ha dichiarato che il rapporto contenente l'andamento delle vendite, che doveva avere circolazione limitata alla Direzione Regionale con lo scopo di verificare lo scostamento rispetto agli obiettivi di vendita, **è stato erroneamente diffuso alla Rete e che l'incidente non si ripeterà in futuro**.

La replica del Sindacato si è concentrata sulla situazione in cui versa l'Area Commerciale, già efficacemente rappresentata dal comunicato "Pressioni Commerciali: a volte ritornano".

Stiamo assistendo ad un preoccupante crescendo, di cui i toni ed il clima in cui stanno avvenendo gli ultimi collocamenti obbligazionari sono una prova evidente, che auspichiamo sia prontamente fermato.

In questi giorni si sono **lette ed ascoltate affermazioni gravissime** e si è assistito a comportamenti al limite dell'isterismo che, lungi dallo stimolare i Collaboratori, generano

soltanto demotivazione e rabbia. Vendere tutto ed in quantità esorbitanti pare essere l'imperativo dominante e la raffica di telefonate, per monitorare in tempo reale il venduto e sollecitare la conclusione dei contratti, le e-mail in cui si vaneggia sulla necessità imprescindibile di grossi volumi, l'invito, piuttosto esplicito, a ricorrere a qualche "semplificazione" operativa dimostrano, da parte di alcuni, una mancanza di sensibilità che rischia di mettere a repentaglio la deontologia professionale dei colleghi.

Alcuni sembrano più preoccupati, forse, delle sorti del proprio sistema incentivante che della funzione di indirizzo dell'area vendita.

Questo modo di operare non può proseguire oltre e si devono ripristinare condizioni di lavoro serene e rispettose della dignità dei Colleghi. Il 2008 sarà un anno cruciale per i Lavoratori e l'Azienda: l'integrazione con la Rete Capitalia è foriero di notevoli turbolenze e non vorremmo che l'attivismo frenetico di alcuni nasconda in realtà l'ansia per il proprio posizionamento; c'è da augurarsi che l'Azienda sappia valutare e selezionare il proprio quadro dirigente non sulla base del risultato effimero, per quanto eclatante di un giorno ma sulla capacità di rapportarsi con i propri Collaboratori nel pieno rispetto della loro professionalità ed evitando arroganti autoritarismi.

La formazione e l'aggiornamento sulle importanti novità legislative che riguardano l'area vendita sono, ancora oggi, fortemente deficitarie. Il recepimento della direttiva MiFID non costituisce la semplice ed innocua evoluzione del sistema di profilatura First, già in uso nella nostra Azienda, che rafforza la legislazione di sostegno al risparmio.

I nuovi criteri di classificazione della Clientela impongono una maggiore capacità di ascolto, da parte della Banca, dell'Utenza, una corretta identificazione dei suoi reali bisogni finanziari, finalizzata alla proposta di prodotti e servizi finanziari congrui rispetto alla sua cultura finanziaria, alla propensione al rischio e alla complessiva situazione patrimoniale.

E' chiaro che tutto ciò può essere concretamente attuato solo da Lavoratori che abbiano ricevuto una completa ed approfondita preparazione ed a cui sia dato il tempo di effettuare gli adempimenti di legge, senza l'assillo della vendita forzosa che si pone in contrasto con gli obiettivi della legge.

Il dovere della formazione è una precisa responsabilità dell'Azienda così come costituisce parte del rischio di impresa l'eventualità di contenzioso con la Clientela, rischio, questo, che non può e non deve essere ribaltato impropriamente sulle spalle dei Colleghi.

E' inoltre evidente e fuori discussione che eventuali vertenze vedrebbero coinvolti in prima persona non i Lavoratori, in quanto soggetti gerarchicamente subordinati, bensì chi esercita ruoli e funzioni di coordinamento.

Da ultimo pare sorprendente che un'Azienda di respiro e dimensioni europee si sia fatta cogliere impreparata dal recepimento della direttiva comunitaria nel suo principale mercato domestico.

Il D.R. ha **deplorato le pressioni commerciali indebite** che, a suo dire, rappresentano strumenti semplicistici e inefficaci per indirizzare l'attività dei Collaboratori e denotano, in chi fa ricorso alla "scelta rapida per ottenere i risultati", la mancanza di capacità di programmazione ed attitudine manageriale; **inoltre le pressioni, che nulla hanno a che vedere con la funzione legittima di indirizzo commerciale, sono contrarie**

all'interesse dell'Azienda e pongono chi le esercita in contrasto con i principi e le logiche della Banca.

Il Direttore Regionale ed il Responsabile Regionale Risorse Umane hanno assunto, inoltre, un duplice impegno:

- 1) impedire la diffusione di ogni statistica di vendita comparativa;**
- 2) impedire la raccolta dei dati sulle vendite ed il collocamento di prodotti al di fuori dei sistemi di rilevazione centralizzata BIG/SRS.**

L'Azienda ha anticipato che la Direzione Generale sta predisponendo appositi programmi di formazione e di approfondimento della Direttiva MiFID ed ha assicurato nell'immediato il proprio supporto alla rete con l'impiego delle figure degli Specialisti.

Il Sindacato ha preso atto dell'impegno dei Responsabili Aziendali a garantire sul territorio il rispetto dell'Accordo del 2004 sulle pressioni commerciali.

Le Rappresentanze Sindacali chiedono che ad un'affermazione così inequivocabile e perentoria corrisponda, da subito una coerenza di comportamento dell'intera linea gerarchica.

Pertanto hanno agendato un incontro per verificare se il disagio vissuto dall'Area Commerciale si sia mitigato e la situazione normalizzata, operando nel frattempo, in stretto rapporto con i Lavoratori, **un'azione di monitoraggio delle diverse realtà per verificare che cessino da subito comportamenti (pressioni, telefonate per le statistiche) in contrasto con quanto dichiarato dall'Azienda.**

La vertenza con la Direzione Regionale proseguirà con specifici incontri sul Organici e Sicurezza, di cui terremo informati puntualmente i Colleghi.

Torino, 11 Dicembre 2007

Coordinamenti Territoriali
DIRCREDITO – FABI - FALCRI – FIBA/Cisl – FISAC/Cgil – SILCEA - UGL – UILCA/UiI
Piemonte Nord – Valle d'Aosta

PRESENZA

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

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

VENEZIA, 05.12.2007



FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI

NEL FONDO DEL BARILE....

Fumata nera, anzi ...nerissima

L'incontro del 30 u.s. che avrebbe dovuto rappresentare l'inizio di una **trattativa concludente** in materia di trasformabilità su base volontaria del nostro fondo pensione aziendale, **si è risolto in un inconcludente incontro tecnico. Privo di un qualsiasi apprezzabile contenuto negoziale.**

In un confronto quasi surreale nel corso del quale abbiamo ribadito l'indispensabilità di **dati conoscitivi quanto più ampi possibili** sull'entità degli Zainetti che si sarebbero concretizzati secondo il metodo oggi proposto dall'Azienda, la linea tenuta dalla controparte è stata quella **dell'assoluta indisponibilità a fornirli.**

Con un approccio **che sembra** non lasciare spazio ad alcun margine di trattativa, **la rappresentanza tecnica, e politica**, di una Capogruppo che vanta rilevanza internazionale **si è trincerata nella dichiarata impossibilità a fornire, se non nel numero di TRE (tre), i dati già da tempo richiesti dalle Oo.Ss. come condizione necessaria all'inizio di un qualsiasi SERIO confronto.**

TRE, come i segreti di Fatima, sono stati infatti gli esempi di Zainetti virtuali presentati dall'Azienda **a fronte di una popolazione di potenziali interessati di 1.231 colleghi** Esempi che nella loro asettica enunciazione, e nulla rappresentatività, **hanno di fatto confermato le nostre più fosche previsioni – vedi vol. FABI Gli Zainetti di Natale - in merito ad un metodo di quantificazione dei possibili Zainetti individuali non solo diverso, ma anche molto peggiore di quello sottoscritto dalla CARIVE SpA con FABI/FisacCgil/FibaCisl/Federdirigenti nel 2001.**

Alla domanda: il Vostro criterio di quantificazione determina la formazione di Zainetti pari a Zero ? **La risposta è stata:** ovviamente sì. **Alla domanda:** quanti saranno i possibili zainetti pari a Zero sulla collettività dei 1.231 potenziali interessati? **La risposta è stata:** non lo sappiamo. **Ma la risposta implicita, in mancanza di dati che ci auguriamo siano presto in grado di confutarci,** è solo una: **sono qualche centinaio, e tutti concentrati nell'area impiegatizia.**

Un esempio può essere sufficiente:

Età 46 anni, assunto nell' 83 che non ha aderito all'opzione dell'accordo del 1992. Non coniugato.

Anzianità al Fondo Pensione Aziendale al 31.12.2006 : anni 24

Anzianità INPS : anni 26

Massimo grado impiegatizio

Lo Zainetto di questo collega oggi sarebbe pari a ZERO.

Come questo quanti ce ne sono ? Non è dato sapere. Certo è che

con l'accordo del 2001, allora sottoscritto dalla stessa CARIVE SpA, con le stesse caratteristiche di anzianità lo zainetto di questo collega sarebbe stato pari a c.ca € 40.000,00

ACCETTABILE ?SU QUESTE BASI FRANCAMENTE NO.

Ciò premesso la FABI ritiene che il confronto negoziale, cui è pienamente disponibile, passi attraverso due presupposti:

- 1) la necessità di disporre di dati quanto più possibile dettagliati sull'entità degli zainetti che il metodo proposto dall'Azienda andrebbe a definire;
- 2) la concreta possibilità da parte del Sindacato di poter incidere sul quel metodo, se necessario modificandolo. Per la FABI l'accordo del 2001, sottoscritto dalla CARIVE, i relativi contenuti e metodi, rappresentano certamente un punto di riferimento sostanziale.