

ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19  
FEBBRAIO 2002 PER I DIRIGENTI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO CASSE  
RURALI ED ARTIGIANE

Il 22 maggio 2008, 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 dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane.

## Art. 1

L'art. 10 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Inquadramento) è sostituito dal seguente:

### **Art. 10 Inquadramento**

Ai fini del presente contratto sono dirigenti i direttori delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e delle Aziende del sistema del credito cooperativo ed **i lavoratori subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificati dall'azienda e loro i quali sussistendo le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del codice civile** ed in quanto ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda - siano come tali qualificati dalle Aziende di appartenenza.

La Federazione locale informa gli Organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti in relazione allo sviluppo professionale dei dirigenti ed alla individuazione di funzioni manageriali correlate a diversi livelli di responsabilità, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

## Art. 2

L'art. 12 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Formazione e aggiornamento professionale ) è sostituito dal seguente:

### Art. 12

#### Formazione e aggiornamento professionale

##### **PREMESSA**

**Le Parti riconoscono il ruolo strategico della formazione al fine di garantire l'aggiornamento professionale dei dirigenti e l'affermazione coerente delle specificità proprie della cultura bancaria cooperativa mutualistica.**

**Tali obiettivi sono da perseguire attraverso iniziative formative che valorizzino il confronto professionale, il contatto e lo scambio culturale tra le diverse esperienze maturate, con particolare riferimento, appunto, alla coniugazione dei Valori identitari del Credito Cooperativo e dei principi solidaristici, di sviluppo sostenibile e compatibile nella gestione della banca cooperativa mutualistica locale dei quali i dirigenti, ed in particolare i Direttori generali, si renderanno promotori e realizzatori all'interno delle rispettive strutture.**

**A tal fine le Federazioni Locali ed il Gruppo Creditizio potranno promuovere degli incontri fra i dirigenti con periodicità annuale per favorire lo scambio di esperienze professionali, nell'ambito degli obiettivi e dei valori sopra richiamati, anche in relazione ad una condivisa valorizzazione della specificità del ruolo del dirigente del Credito Cooperativo.**

L'Azienda promuove in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate. Le iniziative formative dovranno mirare a mantenere e sviluppare, su livelli di eccellenza, i dirigenti, quali risorse fondamentali per garantire il successo e l'affermazione dei valori propri del Credito Cooperativo.

**Le iniziative formative possono coinvolgere anche il personale con inquadramento prossimo al ruolo dirigenziale e devono essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo dirigenti - con particolare riguardo a coloro che passano alla dirigenza in applicazione della norma transitoria in calce al contratto collettivo nazionale di lavoro 7.12.2000 , di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'occupabilità. Particolare cura verrà posta nel creare momenti formativi sul contesto del Credito Cooperativo e sulle caratteristiche identitarie che lo connotano, specie nei confronti di quei dirigenti che, provenendo dall'esterno della Categoria, abbiano maturato la loro esperienza lavorativa in contesti differenti dalla stessa.**

La partecipazione alle singole iniziative formative viene concordata fra l'Azienda ed il dirigente interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le parti.

**I dirigenti che siano stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.**

**L'Osservatorio nazionale paritetico permanente per la formazione dei dirigenti, da costituirsi entro il 1.10.2008, svolge opera di raccordo e coordinamento tra e con le diverse iniziative già in essere nel Movimento - o esterne a questo, in ambito nazionale ed internazionale - sulla**

**scorta dei fabbisogni formativi rilevati a livello locale e ne orienta i conseguenti programmi favorendone l'omogeneità.**

La Federazione locale, su richiesta degli organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, li informa delle eventuali iniziative adottate in materia. In tale ambito, i suddetti organismi possono prospettare proprie indicazioni in ordine alle iniziative adottate e formulare specifiche raccomandazioni.

### Art. 3

L'art. 14 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Struttura della retribuzione ) è sostituito dal seguente:

#### **Art. 14 Struttura della retribuzione**

Il trattamento economico di seguito illustrato retribuisce globalmente la prestazione lavorativa del dirigente e la struttura del trattamento economico si determina di massima secondo quanto previsto dalle norme seguenti.

Detta struttura del trattamento economico è costituita dallo stipendio, dagli scatti di anzianità e dall'importo ex ristrutturazione tabellare" per ciascuno scatto di anzianità ed il trattamento stesso viene suddiviso in 13 mensilità.

~~A far tempo dal 1° gennaio 2002 il trattamento economico minimo del dirigente è pari a euro 52.659,88 annui.~~

Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam, la differenza tra il trattamento economico tabellare annuo stabilito al 31 dicembre 1999 in previgenti normative nazionali, dedotte Lit. 2.300.730 per ogni scatto di anzianità, e l'importo di Lit. 100.000.000. A far tempo dal 1° gennaio 2002 tale assegno viene incrementato dell'1,96%; lo stesso assegno non è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi ed è suscettibile di essere elevato per effetto degli incrementi retributivi tabellari concordati in sede nazionale. Il medesimo assegno è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

**Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007, viene riconosciuto un importo sotto forma di "una tantum" (v. tabella allegata).**

**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 del calcolo dei contributi dovuti al Fondo Pensione Nazionale ed alla Cassa Mutua Nazionale;
- viene "tabellizzato" a far tempo dal 1° gennaio 2008 ed è utile, dalla medesima data, ai fini dei trattamenti di cui all'alinea che precede.

**Per il periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2010, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate.**

**Il trattamento economico minimo annuo del dirigente è pari a:**

- €61.722,83 dal 1° gennaio 2008;
- €62.247,51 dal 1° luglio 2008;
- €62.776,61 dal 1° dicembre 2008;
- €63.247,47 dal 1° luglio 2009;
- €63.879,92 dal 1° ottobre 2009;
- €64.358,97 dal 1° dicembre 2009;
- €64.841,66 dal 1° luglio 2010;
- €65.327,99 dal 1° dicembre 2010.

#### **NORMA TRANSITORIA**

**Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2006 e la data di stipula del presente Accordo, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, 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 al Fondo di solidarietà ex d.m. 28 aprile 2000, n. 157 e d.m. 9 gennaio 2008, n. 41.

*Norma transitoria*

~~Al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2001, a definizione del trattamento economico relativo al periodo dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2001, viene corrisposto un importo "una tantum", comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale e dei trattamenti correlati, composto da:~~

- ~~— una quota pari a euro 1.900,56;~~
- ~~— una quota pari al 3,68% dell'assegno ad personam annuo di cui al 4° capoverso del presente articolo stabilito al 31 dicembre 1999.~~

~~L'erogazione di detta "una tantum" va effettuata entro il mese di marzo 2002.~~

~~In caso di assunzione, di passaggio nella categoria dei dirigenti, ovvero di assenza dal servizio senza diritto a retribuzione, durante il periodo sopra indicato, l'importo dell'una tantum va corrisposto in ragione di 1/24 per ogni mese di servizio con diritto a retribuzione, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.~~

~~L'importo di detta una tantum va, inoltre, computato esclusivamente:~~

- ~~— ai fini dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto relativo all'anno 2002;~~
- ~~– ai fini del calcolo dei contributi dovuti al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane, che, all'uopo, vanno determinati secondo l'aliquota vigente al momento dell'erogazione della stessa una tantum e vanno versati insieme ai contributi relativi alla retribuzione corrente del mese della medesima erogazione.~~

~~Le disposizioni che precedono si applicano al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2001.~~

~~Le stesse disposizioni si applicano anche ai rapporti di lavoro risolti dal 1° gennaio 2000, con esclusione dei casi di licenziamento, per giusta causa o giustificato motivo, a seguito di inadempimento, e di dimissioni volontarie non connesse a mobilità nell'ambito della categoria, con le modalità appresso stabilite.~~

~~In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, durante il periodo dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2001, l'importo dell'una tantum va corrisposto in ragione di 1/24 per ogni mese di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.~~

~~Per il personale cessato dal servizio prima della data di stipulazione del presente accordo, ove sussista diritto alla corresponsione dell'una tantum, il relativo importo non va computato:~~

- ~~— ai fini del trattamento di fine rapporto;~~
- ~~– ai fini del calcolo dei contributi dovuti al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane.~~

\* \* \*

~~La nuova struttura della retribuzione definita con la presente norma, improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione, viene realizzata a "costo zero" tanto per quel che concerne gli effetti nazionali quanto per gli effetti aziendali.~~

Art. 4

L'art. 19 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Sistema incentivante) è sostituito dal seguente:

**Art. 19**

**Sistema incentivante**

Le Parti avvieranno i lavori di una Commissione di studio paritetica per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia, anche alla luce delle esperienze maturate nell'ambito del Credito Cooperativo e in altri settori.

*Dichiarazione delle Parti*

**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.**



## Art. 5

L'art. 34 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Trattamento per malattia ed infortunio) è sostituito dal seguente:

### **Art. 34 Trattamento per malattia ed infortunio**

In caso di assenza per malattia o infortunio, accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al dirigente che abbia superato il periodo di prova per:

- mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;
- un mese per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 18 mesi, se l'anzianità sia superiore a 12 anni e non superi i 25 anni;
- mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi su indicati sono aumentati del 50 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattia di carattere oncologico e nel caso di malattia cardiovascolare, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai cpv. precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio - sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al successivo art. 35 - verificatesi nei sei mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825.

Ai fini di quanto previsto dai commi che precedono non si tiene conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al dirigente per sottoporsi al trattamento di emodialisi.

**Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento in corso, nonché su quelli verificatisi nel periodo di cui al comma che precede.**

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti cpv. non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui siano maturati i requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o sia comunque superato il limite di età indicato nell'art. 11, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, se la malattia sia iniziata prima della data o del compimento di tale età.

Se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio, accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in materia dal comma 5 dell'art. 33.

In caso di assenza con indennità a carico dell'INAIL o dell'INPS, il trattamento economico previsto da questo articolo va corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il dirigente ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

#### ***RACCOMANDAZIONE DI FEDERCASSE***

**Federcasse raccomanda di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma secondo del presente articolo, patologie di analoga gravità.**

*Chiarimento a verbale*

Ai fini del computo del trattamento previsto nel presente articolo si tiene conto dell'intero periodo di servizio prestato presso l'Azienda, anche se in categorie diverse.

## Art. 6

L'art. 31 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Aspettativa) è sostituito dal seguente:

### **Art. 31 Aspettativa**

Per gravi motivi di ordine privato, l'Azienda può concedere, su richiesta, al dirigente che abbia superato il periodo di prova, una aspettativa non retribuita per la durata massima di un anno.

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 cinque 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 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.

## Art. 7

L'art. 40 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Missioni) è sostituito dal seguente:

### **Art. 40 Missioni**

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

Al dirigente 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 dirigente preferisce fare uso di autovettura privata, l'Azienda può consentirlo, con rimborso chilometrico nelle misure concordate tra le Parti stipulanti del presente contratto (sulla base delle tabelle di costo per l'uso di autovetture elaborate dall'A.C.I. o da altri Organismi competenti); quando lo ritenga opportuno, l'Azienda può vietare l'uso di determinati mezzi di trasporto al dirigente 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.

A decorrere dal 1° marzo 2002 al dirigente 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, 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. L'Azienda può autorizzare il superamento della diaria nel caso di maggiori spese per il pernottamento.

Oltre il predetto limite temporale compete una diaria per ogni giorno di viaggio o di permanenza fuori sede, nelle seguenti misure:

- euro 145,49 (euro 147,03 dal 1.1.2003) in comuni con oltre 200.000 abitanti;
- euro 131,91 (euro 133,66 dal 1.1.2003) in comuni fino a 200.000 abitanti.

Nei confronti del dirigente che effettua almeno 5 giornate di missione nel corso del mese, il trattamento di diaria 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 della diaria, il dirigente e l'Azienda possono convenire di adottare, in via peraltro continuativa, regime di rimborso a più di lista delle spese di vitto e pernottamento fuori sede oppure delle sole spese di pernottamento fuori sede.

Regime intermedio, tra diaria e rimborso a più 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 più di lista va sempre adottato per i casi di missioni temporanee all'estero.

Per le missioni all'estero non ricorrenti, ai dirigenti spettano, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso spese a più di lista, anche una diaria pari alla metà di quella prevista 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.

#### **Chiarimento a verbale**

**Ai fini del computo delle giornate di cui al terzo comma del presente articolo, le Parti chiariscono che dal 1.6.2008 missioni effettuate senza soluzione di continuità tra la fine di un mese e l'inizio del successivo sono da considerare unitariamente.**



## Art. 9

L'art. 52 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Cause di cessazione ) è sostituito dal seguente:

### **Art. 52 Cause di cessazione**

La cessazione del rapporto, superato il periodo di prova, può avvenire:

- a) ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.;
- b) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.;
- c) per superamento da parte del dirigente del periodo di conservazione del posto per malattia;
- d) per raggiungimento da parte del dirigente dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia, tempo per tempo vigenti;
- e) per dimissioni;
- f) per morte.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

#### ~~Norma transitoria~~

~~Ai dirigenti che siano tali alla data di stipula del presente c.c.n.l. ed ai direttori, divenuti dirigenti i forza della norma transitoria in calce al c.c.n.l. 7.12.2000, continua ad applicarsi, sino alla data del 31.12.2005, la disciplina previgente ad essi riferita; dopo tale data, si applica inderogabilmente la sola disciplina stabilita nel presente c.c.n.l.~~

~~La disciplina transitoria di cui al comma che precede è sospesa con la conseguente applicazione della regolamentazione prevista a regime dal presente contratto per tutta la durata del piano di incentivazione all'esodo che l'Azienda decide di attivare nei confronti del personale dirigente, predeterminando i limiti di età e di anzianità contributiva dei dirigenti destinatari del piano. Tale piano per determinare l'effetto sospensivo di cui sopra deve necessariamente prevedere l'erogazione di incentivi la cui entità minima, al netto, non può essere inferiore all'ammontare degli importi netti delle retribuzioni che il dirigente avrebbe percepito fino al conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia o, se più prossima, di quella di anzianità. Per i dirigenti già in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità l'incentivo minimo, al netto, non può essere inferiore ad un importo pari a 10 mensilità nette. Tali mensilità vanno computate sulla base degli elementi ricorrenti della retribuzione mensile di fatto percepita, con esclusione di tutte le voci corrisposte su base annua.~~

~~L'attivazione del piano di incentivazione all'esodo deve essere preceduta da un'informazione nei confronti degli organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti da parte della Federazione locale.~~

## Art. 10

L'art. 64 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Sistema di relazioni sindacali) è sostituito dal seguente:

### Art. 64

#### **Sistema di relazioni sindacali**

Le Parti condividono un sistema di relazioni sindacali così articolato:

##### A) A livello di Sistema

Nell'ottica di un effettivo coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali stipulanti nella realizzazione delle linee strategiche del Sistema del Credito Cooperativo, si prevede:

- un incontro, correlato sul piano temporale alla definizione delle linee strategiche del Sistema del Credito Cooperativo, di illustrazione ed approfondimento del relativo piano;
- un incontro annuale per la verifica ed il monitoraggio, attraverso l'esame congiunto, dei progetti attuativi delle linee strategiche;
- incontro sulle linee strategiche dei progetti formativi dei direttori e dei dirigenti.

##### B) A livello nazionale

###### *Osservatorio nazionale*

All'Osservatorio nazionale - composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 3 per ogni organizzazione e nello stesso numero complessivo per Federcasse - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- b) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- c) situazione occupazionale nel Credito Cooperativo e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- d) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui alla legge n. 125 del 1991, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- e) sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- f) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- g) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale;
- h) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- i) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- j) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle Aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad esempio: problemi della scuola e dei giovani);
- k) assetto previdenziale del settore;
- l) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello



svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;

- m) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del **D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196** e delle disposizioni dell'Autorità garante.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

C) A livello locale

A livello di Federazione locale per le Aziende aderenti a dette Federazioni e a livello aziendale per le Aziende aderenti direttamente a Federcasse, si prevedono gli incontri di cui:

- all'art. 10 "inquadramento";
- all'art. 18 "premio annuale";
- all'art. 12 "formazione e aggiornamento professionale";
- ~~all'art. 52 "cessazione del rapporto di lavoro" *norma transitoria*.~~

**In via sperimentale, e ad integrazione delle materie di cui sopra, gli incontri verteranno anche sulle seguenti materie:**

- **distribuzione territoriale delle filiali e delle agenzie con indicazioni previsionali delle prevedibili aperture o chiusure di unità operative;**
- **incontri sulle linee strategiche dei progetti formativi dei dirigenti;**
- **andamenti delle relazioni fra le parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;**
- **eventuali specificità connesse ai temi della sicurezza del lavoro e della salute dei lavoratori.**

**Circa gli esiti degli incontri, su specifica richiesta di una delle parti, si redigerà apposito verbale.**

Art. 11

L'art. 69 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Procedura di rinnovo – Indennità di vacanza contrattuale) è sostituito dal seguente:

**Art. 69**

**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.

Art. 12

L'art. 70 del c.c.n.l. 19 febbraio 2002 (Decorrenza e durata) è sostituito dal seguente:

**Art. 70**  
**Decorrenza e durata**

~~Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica.~~

~~Il presente contratto:~~

- ~~— per la parte normativa decorre dal 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005;~~
- ~~— per il 1° biennio, la parte economica decorre dal 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2003;~~
- ~~— per il 2° biennio, la parte economica decorre dal 1° gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2005.~~

**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.**

Art. 13

**Le Parti stipulanti attiveranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo nazionale 18 dicembre 1996 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.**

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

Art. 14

**Le Parti, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo, si incontreranno per esaminare, nell'ambito di una Commissione paritetica, le modifiche legislative intervenute in materia di mercato del lavoro in attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, ferma nel frattempo l'applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti. La Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle Parti nazionali per le conseguenti determinazioni.**

Art. 15

*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 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).**

Art. 16

**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, con decorrenza 1.6.2008, nella misura dello 0,45%.**

**In caso di promozione alla categoria dei dirigenti resta garantito l'importo già raggiunto, nella categoria di provenienza, a titolo di contribuzione a carico del datore di lavoro al Fondo Pensione Nazionale.**

## TABELLA TRATTAMENTO ECONOMICO

importi mensili	riparametrazione								
	da 01/01/2008	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
1 - Stipendio	4.700,90	4.747,91	4.788,27	4.828,97	4.865,19	4.913,84	4.950,69	4.987,82	5.025,23
2 - Scatto di anzianità	94,04	94,04	94,84	95,65	96,37	97,33	98,06	98,80	99,54
3 - Importo ex ristrutturazione tabellare	14,11	14,11	14,23	14,35	14,46	14,60	14,71	14,82	14,93



## IMPORTO UNA TANTUM

valore anno 2006

	stipendio	scatto	importo ex ristr. tabellare
A copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2006	1.383,07	27,67	4,15

valore anno 2007

	stipendio	scatto	importo ex ristr. tabellare
A copertura dal 1/1/2007 al 31/12/2007	1.500,78	30,02	4,51