

**Piattaforma per il rinnovo
dell'Accordo Regionale
di II° secondo livello**

**delle
Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali
della Regione**

M A R C H E

Art. 1- Sicurezza del lavoro

Le Parti convengono sulla esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere l'attività criminale rivolta nei confronti dei luoghi di lavoro di aziende di credito e di mezzi e lavoratori addetti al trasporto valori, ponendo in atto azioni coerenti ed armoniche con quanto disposto dal D.Lgs. 626/1994 in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e **recependo quanto previsto dal "protocollo d'intesa per la prevenzione della criminalità in banca" siglato dalla Prefettura, dalle banche e dalle OO.SS. di categoria.**

A) Protezione e controllo nei luoghi di lavoro

Le B.C.C./C.R.A. ~~sono impegnate ad adottare~~ **si impegnano a dotare ciascuna dipendenza**, laddove già non adottate, ~~nel più breve tempo possibile,~~ **entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione**, misure di protezione e di controllo dei luoghi di lavoro mediante l'adozione di almeno ~~due~~ **quattro** delle seguenti misure di sicurezza **con l'obbligo delle misure per la ricostruzione video degli eventi** dei seguenti sistemi o di altri equivalenti:

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

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

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

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

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

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

~~Le B.C.C./C.R.A. destineranno parte dell'attività di informazione/formazione voluta dal D.Lgs. 626/94 all'illustrazione, a tutto il personale, del funzionamento dei dispositivi di sicurezza e le misure da assumere in caso di evento criminoso.~~

Le banche si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere periodicamente (almeno una volta all'anno) una riunione in orario di lavoro per illustrare i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di evento criminoso.

B) Provvidenze per i lavoratori

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

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

Ipotesi di Contratto di II° Livello 2007 su testo precedente – Segr. Regionali Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca/Uil

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

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

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

C) Servizio di trasporto valori

Il servizio di trasporto valori va **affidato ad imprese specializzate per qualsiasi importo**. ~~effettuato di norma a mezzo plichi chiusi, per importi opportunamente frazionati, ad orari ed itinerari non prestabiliti, con l'adibizione di una persona per trasporti di importo fino a 15.000 euro, con l'adibizione di due persone per trasporti fino a 30.000 euro, favorendo la rotazione del personale adibito a tale mansione.~~

~~Detto servizio va affidato ad imprese specializzate per trasporti oltre i 30.000 euro.~~

Nelle realtà dove sono presenti bancomat dislocati all'esterno dell'edificio aziendale, l'approvvigionamento di contante deve essere effettuato tramite imprese specializzate al trasporto valori.

Nell'ambito della tutela della sicurezza ~~la Federazione inviterà~~ le B.C.C./C.R.A. **devono a:**

- rispettare scrupolosamente gli orari di apertura al pubblico degli sportelli;
- **disporre che il comando di apertura delle porte di entrata nella banca, sia affidato a persona diversa dal cassiere, che abbia buona visibilità della zona di accesso;**
- **evitare che nello stesso momento, un singolo addetto disponga della combinazione e della chiave di apertura della cassaforte; resta comunque inteso che il dipendente non sarà ritenuto responsabile in alcun modo, per le conseguenze di eventi delittuosi derivanti da tale anomalia.**
- ~~ridurre al minimo le operazioni di trasporto valori effettuate dal personale dipendente, privilegiando il ricorso a ditte specializzate, anche per trasporti di non rilevante entità.~~

Dichiarazione a verbale

Per ragioni di sicurezza, per tutelare la salute dei lavoratori e considerando le problematiche inerenti il possesso delle chiavi di accesso e la segretezza dei codici segreti delle casseforti, le parti concordano che le dipendenze, filiali, succursali, agenzie, abbiano un organico minimo di tre addetti e che tale numero vada mantenuto anche in caso di assenze, per qualsiasi motivo occorse.

Per comprovate e particolari necessità (es. filiali con orario ridotto, presidio di comunità montane) previo accordo sindacale, potranno essere previste, eccezionalmente, filiali con meno di tre addetti; anche in questo caso l'azienda garantirà misure di sicurezza adeguate e sostituzioni per ferie e malattie, accollandosi le eventuali responsabilità civili e penali che derivassero da eventi criminosi favoriti dalla particolarità di questa tipologia di sportelli.

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

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

Le Parti, nel convenire che la materia della sicurezza e salute sul luogo di lavoro scaturisce da una logica che supera posizioni di conflittualità per ispirarsi ad una politica di prevenzione e protezione, ribadiscono l'impegno al puntuale rispetto delle disposizioni recate sia dalla normativa di riferimento, sia dall'accordo 18.12.1996, allegato G al c.c.n.l. 7.12.2000.

Disposizioni riguardanti particolari categorie di lavoratori

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

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

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento, il personale femminile in stato di gravidanza viene esentato, dietro sua richiesta, dall'adibizione al video-terminale.

Le B.C.C./C.R.A. si impegnano ad installare filtri ottici e/o schermi protettivi per i video terminali o quant'altro ritenuto idoneo per eliminare o ridurre i rischi per la salute, sulla base di esperienze in essere.

Fermo quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. N. 626/1994, gli addetti allo svolgimento di mansioni che possono comportare rischi per la salute (addetti ai video-terminali; personale che lavori in ambienti particolarmente rumorosi; etc.), ~~previa apposita certificazione medica, hanno diritto all'occorrenza, e comunque ogni tre anni, di sottoporsi~~ **devono essere sottoposti con cadenza (massima) biennale** ad appropriate visite specialistiche (vista, udito, etc.) con ~~eventuale~~ onere a carico dell'Azienda e durante l'orario di lavoro.

Le BCC/CRA dovranno nominare, ove non già previsto, la figura del medico aziendale

Le aziende si impegnano a risolvere i problemi derivanti dal fumo passivo negli ambienti di lavoro. La materia risulterà tema di incontro su richiesta delle RSA, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ovvero in mancanza del personale.

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

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

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

Le Parti ~~riconoscono nel riconoscere~~ la necessità di far fronte al mutato e nuovo scenario del settore creditizio, caratterizzato da profonde trasformazioni di carattere tecnologico, normativo e concorrenziale, sottolineano l'importanza strategica e di tutela per l'intero Movimento **della formazione e del continuo aggiornamento, quale strumento di valorizzazione e di crescita (professionale) del personale.** ~~di ricorrere ad ogni strumento che garantisca adeguata capacità di fronteggiare al meglio quei processi di liberalizzazione e despecializzazione dei mercati bancari che hanno caratterizzato e caratterizzano questi ultimi anni.~~

~~E' innegabile che, in tale contesto di trasformazione strutturale del comparto, l'intero Movimento deve, pur mantenendo immutate le caratteristiche di mutualità, raggiungere l'obiettivo primario di erogare servizi che siano al tempo stesso qualitativamente elevati, indubbiamente competitivi e rivolti ad una clientela sempre più vasta. Questo traguardo non può essere conseguito se si prescinde dalla valorizzazione e partecipazione consapevole di tutto il personale.~~

~~La formazione e l'aggiornamento del personale, pertanto, se da un lato costituiscono strumenti indispensabili per il conseguimento di una migliore adattabilità delle risorse umane a fronte dei mutamenti di impresa e di mercato, Nell'attuale fase di turbolenza del mercato, la formazione costituisce per l'azienda e, in primis, per **tutto** il personale, dall'altro sono un patrimonio comune irrinunciabile ai fini della salvaguardia dell'occupazione.~~

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

Pertanto:

La Federazione istituirà, **con obbligo di partecipazione**, corsi di formazione di base per tutti i neo assunti con contratto a tempo indeterminato, con **contratto di apprendistato professionalizzante**, ~~formazione e lavoro~~, da svolgersi nel normale orario di lavoro.

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

La previsione di cui al comma che precede, assorbe, per i neo assunti **ad eccezione di quelli con contratto di apprendistato professionalizzante**, l'intero pacchetto formativo dell'anno di assunzione.

I lavoratori assunti con contratti diversi da quelli a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato professionalizzante, in assenza di corsi predisposti dalla Federazione, usufruiranno di analoghi corsi di formazione predisposti dalle aziende.

La finalità di tali corsi sarà quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento in azienda; i medesimi corsi verteranno pertanto sia su materie **professionali di carattere generale**, sia su problemi operativi specifici delle B.C.C./C.R.A.

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

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

Per i neoassunti, destinati come prima adibizione alla mansione di cassa, deve essere previsto un periodo di affiancamento, con personale esperto, di almeno due settimane. Lo stesso affiancamento di pari durata dovrà essere garantito al lavoratore che viene richiamato al servizio di cassa dopo un lungo periodo di mancata adibizione.

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

In caso di assenza dal servizio per periodi superiori a sei mesi per maternità, malattia, infortunio, aspettative varie, distacchi sindacali, ecc., le Aziende dovranno prevedere adeguati periodi di formazione con un minimo di cinque giorni, finalizzati alla riacquisizione delle conoscenze operative e normative necessarie al pieno reinserimento nell'attività lavorativa dei dipendenti medesimi.

Ipotesi di Contratto di II° Livello 2007 su testo precedente – Segr. Regionali Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca/Uil

Ai fini dell'applicazione dell'art. 63 del c.c.n.l. 27.09.2005, le singole B.C.C./C.R.A. **forniranno alla Federazione, al proprio personale e alle OO.SS., entro il mese di dicembre l'elenco dei corsi con i rispettivi programmi e calendari, che verranno predisposti per l'anno successivo.**

Ogni dipendente, entro il mese di gennaio, indicherà le tipologie dei corsi a cui vorrebbe partecipare. L'azienda, compatibilmente alle proprie esigenze organizzative/operative, prenderà in considerazione tali richieste.

La Federazione comunicherà entro il mese di febbraio alle OO.SS., i piani di formazione, predisposti dalle BCC e dalla Federazione stessa, per tutti i dipendenti, con riferimento sia al pacchetto relativo alle 24 ore, sia al pacchetto relativo alle 26 ore, per l'anno in corso.

Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

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

La Federazione provvederà a comunicare alle OO.SS. **sottoscrittrici del presente accordo entro il mese di marzo** le ore di formazione effettuate da ogni singolo dipendente delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione nel corso dell'anno precedente.

Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

~~I programmi dei corsi, come sopra individuati saranno portati a conoscenza di tutto il personale mediante affissione in bacheca o a mezzo circolare interna con le date e le relative modalità di svolgimento.~~

La Federazione fornirà **alle B.C.C./C.R.A. il necessario supporto per la realizzazione dei piani formativi e/o di aggiornamento annuali, organizzando corsi di qualificazione e specializzazione riguardanti tutti i profili professionali.** ~~a quelle B.C.C./C.R.A. che intendessero, in aggiunta a quelli organizzati a livello locale, realizzare corsi a carattere aziendale per la trattazione e l'approfondimento di tematiche di natura sia tecnica sia normativa.~~

Al fine di permettere/mantenere il ricorso ai finanziamenti previsti dal FONCOOP, tutte le B.C.C./C.R.A. dovranno garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione finanziati da tale organismo.

L'autoformazione, svolta con l'ausilio di adeguati supporti cartacei e/o informatici, è da considerarsi come strumento formativo a tutti gli effetti e può esservi fatto ricorso solo per il pacchetto formativo (26 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 27/09/2005. Qualora questa venga svolta durante il normale orario di lavoro, la stessa va realizzata in locali chiusi al pubblico e senza alcuna interruzione per attività lavorative.

Disposizioni di carattere generale

Dal 1° gennaio 2003, le ore del "pacchetto formativo" (24 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma, lettera a) del c.c.n.l. 27.09.2005 che non fossero state effettuate, per cause imputabili alle B.C.C./C.R.A. o alla Federazione, verranno aggiunte al "pacchetto formativo" dell'anno successivo.

~~Il pacchetto formativo relativo alle 26 ore annuali, di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 7.12.2000, solo eccezionalmente, potrà essere programmato utilizzando, al massimo, due sabati l'anno, per non oltre 4 ore ciascuno. L'ulteriore utilizzazione di giornate di sabato, richiesta dall'Azienda, sarà remunerata con la corrispondente quota di retribuzione oraria.~~

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

Art. 4 - Rotazioni

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

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

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

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

Art. 5 - Contratti a tempo determinato, apprendistato

A tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, saranno garantiti i versamenti previdenziali previsti dal regolamento del Fondo Pensione Nazionale, nelle misure contrattualmente previste per i lavoratori a tempo indeterminato. ~~Le Parti raccomandano alle B.C.C./C.R.A. di valutare con particolare attenzione, in~~ In occasione di eventuali assunzioni a tempo indeterminato, ~~le B.C.C./C.R.A. e Federazione dovranno privilegiare, la posizione di~~ coloro che, con pari o superiore inquadramento, in passato, abbiano intrattenuto contratti di lavoro a termine nell'ambito del movimento delle B.C.C./C.R.A. e Federazione.

In considerazione delle varie tipologie di contratti di assunzione, le B.C.C./C.R.A. comunicheranno mensilmente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo l'elenco dei nuovi assunti e/o le eventuali trasformazioni contrattuali.

Sarà costituita presso la Federazione Marchigiana una banca dati di tutti i lavoratori che hanno prestato servizio a tempo determinato presso le varie BCC/CRA delle Marche.

Le BCC, in occasione di assunzioni di nuovo personale a tempo indeterminato, al fine di non disperdere dette professionalità e per favorire nuove opportunità, potranno attingere da detta banca dati.

apprendistato professionalizzante

Riguardo al contratto di apprendistato vengono previste le seguenti modifiche:

- almeno 12 mesi prima della scadenza del rapporto di lavoro con contratto di apprendistato professionalizzante, l'Azienda comunicherà al lavoratore interessato la conferma dell'assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- al momento della trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a vario titolo all'interno delle aziende destinatarie del presente contratto regionale sono computati integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio effettiva, ad ogni fine economico e normativo;
- il lavoratore apprendista rientra a tutti gli effetti nel novero del computo dell'organico aziendale;
- in caso di malattia e/o infortunio, l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto e l'intero trattamento economico in misura equivalente a quella prevista dall'art. 55, comma 1, lettera a) del CCNL 27/9/2005;

Per tutta la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, nonché per l'anno successivo alla conferma, l'Azienda verserà al lavoratore un contributo aggiuntivo a quello obbligatorio contrattualmente previsto, nella misura del 7% della retribuzione assunta a base del TFR.

Art. 6 - Profili professionali

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

a) 3° AREA PROFESSIONALE

2° livello retributivo

- Lavoratore in grado di curare tutte le attività di sportello, di back e front office, fornendo alla clientela adeguata assistenza e consulenza finalizzata alla vendita dei prodotti e dei servizi erogati dalla B.C.C./C.R.A.;
- lavoratore che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrospartello, gestisce i flussi di denaro dei cassieri della propria unità produttiva, di altri soggetti assimilabili e del caveau;
- tutti coloro che coordinano almeno 1 addetto della propria struttura operativa, appartenente al 1° livello retributivo della 3° Area professionale, e che ne rispondano ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 27/9/2005, nella categoria dei quadri direttivi.

3° livello retributivo

- Addetto allo sviluppo esterno e consulenza – lavoratore in grado di gestire gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- tutti coloro che coordinano almeno 2 addetti della propria struttura operativa, appartenenti alla 3° Area professionale, e che ne rispondono ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 27/9/2005, nella categoria dei quadri direttivi.

b) QUADRI DIRETTIVI

1° livello retributivo

- Il personale di elevata professionalità ~~responsabile delle~~ **addetto alle** Gestioni Patrimoniali, in una struttura organizzata con le modalità di cui al paragrafo 4, capitolo 1, del Regolamento Banca d'Italia 30/9/97 ~~ovvero responsabile dell'Ufficio "Titoli e/o prodotti finanziari"~~, che esplica, in via continuativa e nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni concludenti ~~ovvero coordina l'operatività in~~ valori mobiliari di almeno cinque dipendenze, compresa la sede. Resta comunque escluso quel responsabile che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;

Ipotesi di Contratto di II° Livello 2007 su testo precedente – Segr. Regionali Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca/Uil

- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Contabilità Generale", esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Fidi", esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'"Internal Audit", in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, in via continuativa, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori, individua e rileva andamenti anomali e violazioni delle procedure e delle regolamentazioni, valuta la funzionalità del complesso sistema dei controlli interni;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Organizzazione", con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, esamina e pianifica le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie, i procedimenti di lavoro, l'impiego e la formazione del personale;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Legale", con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute presta consulenza ed assistenza per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le controversie individuali tramite professionisti esterni;
- il personale di elevata professionalità che coordina il lavoro di 3 4 addetti ed esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;

3° livello retributivo

- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Contabilità Generale", esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Fidi", esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'"Internal Audit", in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, in via continuativa, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori, individua e rileva andamenti anomali e violazioni delle procedure e delle regolamentazioni, valuta la funzionalità del complesso sistema dei controlli interni;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Organizzazione", con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, esamina e pianifica le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie, i procedimenti di lavoro, l'impiego e la formazione del personale;
- il personale di elevata professionalità responsabile dell'Ufficio "Titoli e/o prodotti finanziari", che esplica, in via continuativa e nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni concludenti ovvero coordina l'operatività in valori mobiliari di almeno cinque dipendenze, compresa la sede. Resta comunque escluso quel responsabile che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;
- il personale di elevata professionalità che, responsabile dell'Ufficio "Legale", con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute presta consulenza ed assistenza per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le controversie individuali tramite professionisti esterni;

3° livello retributivo

4° livello retributivo

- Il personale di elevata professionalità che, "Responsabile di Area", con ciò intendendosi quel comparto dell'attività aziendale che comprenda più servizi od uffici assimilabili tra loro per tipologia di attività, con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute coordina l'attività di almeno 8 addetti (appartenenti ai vari uffici o settori di pertinenza dell'Area) suddivisi in almeno 3 uffici o settori, rispondendone direttamente alla Direzione. Tale inquadramento decorre trascorsi mesi cinque dall'assegnazione.

Norma transitoria

Per le posizioni in essere, la disposizione recata dall'alinea che precede, decorre trascorsi mesi 5 dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 7 - Preposti a Succursale e responsabili di uffici/servizi

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, qualsiasi ripartizione aziendale effettuata dalle singole BCC/CRA e dalla Federazione per proprie esigenze organizzative interne, ricade nell'ambito delle presenti specifiche:

- Strutture Operative Centrali, al cui interno per esemplificazione ricadono tutti gli uffici, servizi, funzioni, ecc.;
- Strutture Operative Periferiche, al cui interno per esemplificazione ricadono tutte le filiali, succursali, agenzie, sportelli dipendenze ecc (e comunque tutte le unità operative in possesso di un C.A.B.)

Alla luce delle maggiori responsabilità assunte dai preposti a succursale, che devono essere nominati con apposita lettera d'incarico, per effetto dell'applicazione delle recenti normative nel settore del credito, e visto l'inquadramento minimo previsto dal C.C.N.L. del 27/09/2005, l'indennità contemplata dallo stesso per il personale preposto a succursale viene elevata a € 300,00 indipendentemente dal proprio inquadramento.

Non è ammessa la nomina di un unico preposto per più unità periferiche.

Si stabilisce che al preposto addetto ad Unità Operativa Periferica (in possesso di un CAB) viene riconosciuto l'inquadramento minimo alla III^ area professionale IV° livello retributivo.

Il preposto ad unità operativa periferica che coordina meno di 4 addetti (preposto compreso) dopo 24 mesi dall'assegnazione dell'incarico viene inquadrato nel I° livello dei Quadri Direttivi.

Al predetto personale ove non inquadrato nella categoria dei quadri direttivi, viene riconosciuta una maggiorazione pari al 50% dell'indennità di preposto.

Ai fini del calcolo dell'organico si devono comprendere tutti i lavoratori che prestano servizio nell'unità operativa periferica indipendentemente dalla durata e dalla tipologia del rapporto contrattuale che consente il loro utilizzo.

Per le filiali maggiori vengono previsti i seguenti inquadramenti:

Succursale con numero di addetti complessivo (preposto compreso)	Inquadramento
4	Q.D.1^
5/6	Q.D. 2^
7	Q.D. 3^
da 8	Q.D. 4^

Art.7 bis - Responsabili uffici e/o servizi

Per ogni struttura operativa centrale (ufficio, funzione, servizio, settore ecc) leBcc/Cra e la Federazione Regionale verrà nominato un responsabile con apposita lettera d'incarico indicante la decorrenza. Uno stesso soggetto non può essere responsabile di più strutture operative centrali.

A tutti i responsabili delle strutture operative centrali, indipendentemente dal numero di addetti coordinati, l'Azienda attribuirà l'inquadramento minimo, ove non previsto dal CC.N. L., di Quadro direttivo di III° livello;

Per le strutture operative centrali con almeno tre addetti responsabile incluso deve essere prevista la figura del vice preposto

Struttura operativa centrale con numero di addetti:	Inquadramento del vice preposto
3	3^ area 3° livello
Da 4 a 6	3^ area 4° livello
Oltre 6	Quadro Direttivo 1° livello

Art. 8 - Vice Preposti e nuove figure professionali

E' da promuovere il ruolo di vice preposto, che deve essere obbligatoriamente nominato con apposita lettera d'incarico, non solo quale sostituto del preposto durante le assenze e di occasionale coadiutore dello stesso, ma quale partecipe quotidianamente della direzione della succursale, mediante ripartizione dei compiti sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la soprintendenza su tutto del preposto.

In tale ambito allo stesso deve essere riconosciuto un inquadramento minimo non inferiore di 2 livelli rispetto a quello previsto per il preposto, fatti salvi i migliori inquadramenti già in essere.

Alla posizione di vice preposto a succursale con numero di addetti superiore non inferiore a 3, come sopra definita, compete un assegno di indennità di funzione da corrispondere per 12 mensilità, nella misura del 70% dell'indennità prevista per il Titolare.

Tale indennità cessa di essere corrisposta, venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale.

<i>Succursale con numero di addetti compreso il preposto ed escluso il personale della 1° area professionale</i>	<i>Assegno di funzione Vice preposto di succursale</i>
--	--

Ipotesi di Contratto di II° Livello 2007 su testo precedente – Segr. Regionali Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca/Uil

5/6	€ 50,00
7	€ 75,00
8/9	€ 100,00
da 10	€ 130,00

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

Nuove figure professionali

- Per l'addetto alla segreteria fidi, ai titoli, alle gestioni patrimoniali, ai prodotti assicurativi e previdenziali, nell'ambito delle filiali, installazioni ed assistenza home-banking/banca virtuale viene previsto un inquadramento minimo pari alla 3^a area 3° livello;
- per l'addetto all'ufficio personale di realtà con almeno 30 dipendenti viene previsto un inquadramento minimo pari alla 3^a area 4° livello.

Art. 9 - Centri e reparti meccanografici ed elettronici

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

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

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

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

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

- la Federazione fornirà alle OO.SS. l'informativa prevista dall'art.16 del c.c.n.l. entro il 30 marzo di ogni anno;
- le B.C.C./C.R.A. forniranno alle OO.SS., entro la fine di giugno di ciascun anno, i bilanci relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente;
- le riunioni periodiche di cui all'art. 17 del c.c.n.l. vanno effettuate entro 30 giorni dalla data della richiesta da parte delle OO.SS.;
- le B.C.C./C.R.A., in occasione di selezioni utili a future assunzioni, informeranno le R.S.A. o, in mancanza le OO.SS., **che potranno formulare osservazioni in merito**, sui criteri e procedimenti adottati per tali selezioni;
- i lavoratori devono comunicare le loro preferenze sui periodi di ferie entro il mese di febbraio di ciascun anno e le B.C.C./C.R.A. e Federazione Regionale disporranno i programmi di ferie entro il successivo mese di marzo, dandone **obbligatoriamente** conferma scritta a ciascun dipendente;
- in caso di incidente o di danneggiamento, durante l'impiego autorizzato di mezzo di trasporto privato per motivi di servizio o per partecipazione ai corsi, la B.C.C./C.R.A. provvederà al rimborso di eventuali danni al mezzo non coperti da assicurazione e non risarciti da terzi. L'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto dell'autovettura;
- ad integrazione dell'art. 54 del c.c.n.l. spettano, al lavoratore, **tre** giorni di permesso retribuito in caso di nascita di figli **da utilizzare entro i primi 15 giorni di vita del bambino** e **tre** giorni di permesso retribuito in caso di decesso **o grave infermità documentata del coniuge (o convivente more uxorio), di parenti fino al 2° grado anche non conviventi e di affini fino al 2° grado conviventi di genitori, coniugi, figli, fratelli e sorelle. Vanno possono essere, inoltre, concessi, per comprovate necessità, permessi retribuiti per comprovate visite mediche specialistiche, esami di laboratorio e radiologici, ricovero e assistenza in caso di intervento chirurgico** riguardanti il nucleo familiare, **per il tempo strettamente necessario e, comunque, entro il limite massimo di un giorno per ogni visita/evento.** L'Azienda, al riguardo, potrà richiedere adeguata documentazione;
- **Verrà concesso almeno un giorno di permesso non retribuito per esigenze di carattere privato**
- la Federazione dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia, al di fuori dei casi previsti dall'art. 1, lettera B) del presente contratto.
- Il contributo annuale di cui all'art. 88 del c.c.n.l. **27/09/2005** è elevato di € **2.000,00**.
- richiesta del lavoratore con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione all'handicap e documentate;
- la Federazione e le B.C.C./C.R.A. forniranno, su richiesta, al rispettivo personale dipendente, copia delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi degli artt. 43 e 71 del c.c.n.l. **27/09/2005**;
- le Parti, **nel recepire la variazione portata all'art. 98 con il rinnovo del C.C.N.L. del 27.09.2005, prendono atto che una corretta applicazione di tale disciplina non può prescindere dall'attivazione di misure organizzative volte a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei diretti interessati; viene pertanto prevista una erogazione forfetaria minima pari a € 2.000,00 da erogare come segue: ~~nel ribadire il dettato della norma recata dal~~**

Ipotesi di Contratto di II° Livello 2007 su testo precedente – Segr. Regionali Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca/Uil

~~e.c.n.l. 7.12.2000 in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi e ad integrazione dell'art. 98 del citato e.c.n.l.,
convengono, in attesa dell'esito dell'esame che le Parti nazionali andranno ad operare in sede di rinnovo del e.c.n.l., quanto
segue:~~

- ~~entro il mese di gennaio di ogni anno i quadri direttivi di 1° e di 2° livello, autocertificheranno, su apposito modulo predisposto dall'Azienda, le prestazioni di lavoro eccedenti in misura significativa il limite convenzionale di 120 ore annue svolte nell'anno precedente, che non sia stato obiettivamente possibile gestire secondo il meccanismo di flessibilità temporale e non recuperate secondo il meccanismo dell'autogestione. Entro il successivo mese di marzo l'Azienda, valutata la congruità, corrisponderà un'apposita erogazione;~~
- ~~per i quadri di 3° e 4° livello, a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, l'Azienda valuterà la possibilità di corrispondere loro un'apposita erogazione. La eventuale corresponsione avrà luogo entro il mese di marzo con riferimento all'attività prestata nell'anno precedente.~~

Norma transitoria

In presenza di un accordo sulle misure organizzative disciplinanti l'autogestione, le eventuali prestazioni aggiuntive ad esso precedenti verranno liquidate entro il mese successivo alla firma dello stesso.

Art. 11 - Fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane e stage

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

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

- gli organigrammi aggiornati predisposti da ciascuna B.C.C./C.R.A. e FEDERAZIONE con la suddivisione in servizi e/o settori operativi e/o aree uffici e filiali, completi di **nome, cognome, mansione** e inquadramento di tutto il personale, compresi responsabili e vice responsabili;
- i dati, aggiornati al semestre precedente, relativi alla raccolta diretta e indiretta ed agli impieghi, distintamente per le singole aziende e con ripartizione per filiali.

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

La Federazione Marchigiana costituirà all'uopo una banca dati regionale a disposizione delle BCC che, in caso di esigenze di personale qualificato, potranno attingere per eventuali assunzioni.

Tale anagrafe sarà alimentata da tutti i lavoratori che volontariamente siano disponibili, per motivazioni residenziali, a prestare la propria opera in una BCC diversa da quella di appartenenza.

Stage

Per quanto concerne i contratti di stages, in occasione della loro effettiva attivazione, copia degli stessi sarà inviata a cura delle singole B.C.C./C.R.A. alle R.S.A. o, in loro mancanza, alle OO.SS. locali.

Ove non vi fosse corrispondenza tra l'attività effettivamente svolta dallo stagista e il programma definito dal contratto di stage, il tirocinio formativo sarà convertito, a richiesta del tirocinante, in contratto a tempo indeterminato fin dalla sua attivazione.

- **L'utilizzo di questo tipo di contratto potrà essere esercitato una sola volta per la durata massima di sei mesi. Allo stagista verrà riconosciuto (quale concorso spese) un compenso mensile pari ad Euro 700,00 ed il buono ticket pasto giornaliero.**
- **In considerazione dell'assenza di un rapporto di lavoro in senso proprio, la persona di stage non dovrà svolgere mansioni che comportino il maneggio di valori o l'assunzione diretta di responsabilità.**

Art. 12 - Premio di risultato

Ai sensi degli accordi 30.11.2001, 10.1.2002 e 27.3.2002, viene istituito per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle B.C.C./C.R.A., destinatari del presente contratto, un emolumento denominato Premio di Risultato, con riferimento agli anni di misurazione 2000, 2001, 2002 e 2003.

Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del c.c.n.l. 7.12.2000, della totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti da ciascuna B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione. In conseguenza, il Premio di Risultato, la cui corresponsione ed il cui ammontare risultano incerti, essendo correlati ai sensi del presente accordo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. 2, del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni.

Ipotesi di Contratto di II° Livello 2007 su testo precedente – Segr. Regionali Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca/Uil

Ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo 30.11.2001, l'ammontare complessivo da distribuire fra il personale interessato è determinato sulla base delle percentuali indicate all'art. 3 del citato accordo, applicando la scala parametrica ivi prevista, all'Allegato B. A tal proposito, le Parti convengono che l'inquadramento da prendere in considerazione, per la determinazione del Premio individualmente spettante, è quello risultante al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, entro il mese di dicembre 2002 relativamente agli anni di misurazione 2000 e 2001 e, successivamente, entro il mese di ottobre 2003 e 2004, relativamente agli anni di misurazione 2002 e 2003 al personale che, in servizio nel mese di erogazione, abbia superato il periodo di prova e che abbia prestato servizio, anche a tempo determinato, negli anni di misurazione.

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

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

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

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

Il Premio di Risultato verrà erogato, anche al personale non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità, con i requisiti indicati nel comma 3, art. 81, c.c.n.l. 20 febbraio 1997. In tal caso, il Premio verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

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

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

~~Il Premio di Risultato relativo all'anno di misurazione 2000, verrà erogato a tassazione separata.~~

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

Il Premio di Risultato non maturerà, comunque, se:

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

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A. nelle 4 fasce indicative dal grado di eccellenza raggiunto, negli anni di misurazione 2000 e 2001, così come previsto dall'art. 1 dell'Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000. Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi nei mesi di settembre 2003 e settembre 2004 per verificare la esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A., rispettivamente, per gli anni di misurazione 2002 e 2003.

INDICATORE AZIENDALE COMPOSTO

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

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

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono costituiti come segue:

1° Indicatore = Voci da 10 a 80 + Voce 110 (Voce 60 al netto di Svalutazioni e Rivalutazioni) da Conto Economico diviso il Numero Medio dei Dipendenti, da Nota Integrativa;

2° Indicatore = Voci da 30 a 70 + Voce 110 (Voce 60 al netto di Svalutazioni e Rivalutazioni) da Conto Economico diviso il Numero Medio dei Dipendenti, da Nota Integrativa;

Ipotesi di Contratto di II° Livello 2007 su testo precedente – Segr. Regionali Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca/Uil

3° Indicatore = Voci da 10 a 70 + Voce 110 (Voce 60 al netto di Svalutazioni e Rivalutazioni) diviso Voce 80, lettera a) da Conto Economico, **decurtata dei compensi degli amministratori e della retribuzione dei dirigenti;**

4° Indicatore = Voci 40 dell'Attivo dello Stato Patrimoniale + Voci 20 e 30 del Passivo dello Stato Patrimoniale diviso il Numero Medio dei Dipendenti, da Nota Integrativa.

EQUIVALENZA

In attuazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale, le Parti determinano l'ambito o il livello di equivalenza, per ciascuna fascia, rispetto alla media dell'andamento del biennio precedente, come segue:

<i>Ambiti di equivalenza</i>		
FASCIA DI APPARTENENZA	LIMITE INFERIORE	LIMITE SUPERIORE
1° FASCIA	- 10,00%	+ 30,00%
2° FASCIA	-10,00%	+30,00%

<i>Livelli di equivalenza</i>	
FASCIA DI APPARTENENZA	LIVELLI DI EQUIVALENZA
3° FASCIA	0,00
4° FASCIA	0,00

IMPORTO DA EROGARE

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 1 e 2, oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 dell'Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione, prevista per ciascuna fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo totale, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 3, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 dell'Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzia uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione, prevista per la fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 4, oltre a quanto previsto al punto d) dell'art. 3 dell'Allegato F al c.c.n.l. 7.12.2000, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzia uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DELLA FEDERAZIONE

Per il personale della Federazione Marchigiana delle Banche di Credito Cooperativo, il Premio di Risultato verrà erogato, ai sensi dell'art. 5, secondo comma, dell'Accordo 30.11.2001, sulla base dei criteri di seguito indicati.

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

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

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

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

c) Art. 13 - Part-time

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

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al C.C.N.L. del 27.09.2005 (disciplina del lavoro a tempo parziale – assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), le B.c.c.-Casse Rurali/ Federazione, sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part-time a tempo determinato con durata minima di 12 mesi (salvo richiesta di minore durata del lavoratore), nel limite di 1 unità ogni 20 dell'organico in servizio con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione (o frazione corrispondente almeno alla metà di detto limite.)

Dal computo minimo dei part-time vanno esclusi quelli concessi a tempo indeterminato e quelli concessi per previsione di legge al personale affetto da malattia oncologica, che vanno aggiunti ai tempi determinati.

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

Nei casi con carattere di urgenza l'azienda si rende disponibile ad un incontro con le R.S.A. o in mancanza con le OO.SS.

Art. 14 - Indennità scuola materna, elementare e media inferiore

Al lavoratore che abbia figli od equiparati che frequentino l'asilo nido, la scuola materna, la scuola elementare o la scuola media inferiore, va corrisposta una indennità annuale, per ogni figlio od equiparato, nella misura di euro 150,00.

Al lavoratore che abbia figli od equiparati che frequentino la scuola media superiore va corrisposta un'indennità annuale, per ogni figlio od equiparato, nella misura di euro 200,00.

Al lavoratore che abbia figli od equiparati che frequentino l'Università va corrisposta un'indennità annuale, per ogni figlio od equiparato, nella misura di euro 300,00.

Art. 15 - Premio di Fedeltà e di appartenenza

a) premio di appartenenza:

trascorsi tre anni dall'assunzione inclusi gli eventuali periodi di apprendistato professionalizzante e a tempo determinato, a tutti i lavoratori assunti dalla data dell'1.1.2001 e che non risultino destinatari dell'assegno mensile "ex Premio di Rendimento", viene riconosciuto, un importo complessivo lordo una tantum di € 3.500,00.

Restano esclusi dalla previsione le assunzioni con retribuzioni complessivamente superiori a quella di 3AL1 a scatto zero.

Norma transitoria

I lavoratori che al momento della stipula del presente C.I.A. avessero già maturato i 3 anni di anzianità, avranno diritto all'erogazione del premio stesso nel mese successivo la stipula.

b) premio di fedeltà:

Al raggiungimento del ventesimo anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, va erogato al personale un premio di fedeltà, una tantum, in ragione del 200% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione tabelle, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità, indennità di preposto.

Il premio di fedeltà va erogato nuovamente al raggiungimento del trentesimo anno di servizio prestato nel Movimento del credito cooperativo, con le stesse modalità previste al paragrafo precedente.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, i suddetti trattamenti assorbono quello previsto dall'art. 102 del C.C.N.L.

L'erogazione dei premi va effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione.

Norma transitoria

I lavoratori che al momento della stipula del presente C.I.A. avessero maturato un'anzianità superiore ad anni venti ed inferiore a venticinque o superiore ad anni trenta, avranno diritto all'erogazione del premio stesso nel mese successivo la stipula, calcolato sulla mensilità del mese corrente.

Nota a verbale

Al lavoratore che in corso d'anno viene aperto un provvedimento disciplinare non concluso, va comunque erogato, ove attuato dall'azienda, l'importo relativo al sistema incentivante.

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

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

Art. 16 - Ticket pasto

~~Dalla data del 1° gennaio 2003 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa per dipendenti delle BCC viene stabilito nella misura di Euro 5,28. L'importo del ticket pasto viene determinato in € 8,50 giornalieri e viene rivalutato su base annua in base al tasso d'inflazione.~~

Il lavoratore ha facoltà di chiedere nelle modalità di seguito riportate l'erogazione del ticket nelle seguenti forme:

- **richiedere il ticket cartaceo di Euro 8,50**
- **richiedere il Ticket cartaceo giornaliero del valore attuale di € 5,28; la differenza tra detto importo ed il nuovo ammontare del ticket pasto, verrà versata a titolo di quota integrativa sulla posizione individuale in essere presso il fondo pensione BCC ovvero in busta paga;**
- **richiedere il versamento della somma del ticket pasto tempo per tempo vigente al fondo pensione Nazionale BCC a titolo di quota integrativa sulla posizione individuale.**

L'opzione dovrà essere esercitata, inizialmente, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Per il personale assunto successivamente alla stipula del presente accordo, l'opzione iniziale dovrà essere esercitata all'atto dell'assunzione. L'eventuale modifica al regime precedentemente scelto dovrà essere richiesta entro il mese di novembre e decorrerà dal successivo 1° gennaio.

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

Al personale part-time il ticket compete per ogni giorno di effettiva presenza.

Il ticket pasto spetta anche al personale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti.

~~In alternativa al ticket pasto, il personale dipendente può optare, a parità di costo complessivo per l'azienda, per l'erogazione in busta paga, negli stessi termini ed alle condizioni di cui sopra, di un importo sostitutivo, oppure per il suo versamento a titolo di quota integrativa.~~

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

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

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

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

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

Art.17 - Indennità di rischio

Per ogni filiale deve essere nominato almeno un dipendente con mansioni di terminalista cassiere in via continuativa; nelle filiali con 5 dipendenti compreso il proposto, ne dovranno essere nominati almeno 2.

A coloro che sono incaricati, in via continuativa, a svolgere le mansioni di cassiere, sarà corrisposto l'intera indennità di rischio a norma degli artt. 100 e 112 c.c.n.l. del **27.09.2005**.

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

- fino a **4 6** giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 1/3 dell'indennità mensile;
- da **5 7** a **10 12** giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 2/3 dell'indennità mensile;
- oltre **10 12** giornate di adibizione nel mese (anche ad orario non intero) 3/3 dell'indennità mensile.

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

Viene considerata adibizione giornaliera alla mansione lo svolgimento nella giornata delle attività comportanti la corresponsione di tale indennità a prescindere dalle ore lavorate.

Art. 18 - Indennità di pendolarismo

Qualora il comune di residenza del dipendente disti dal luogo di lavoro:

da 15 a 25 km lo stesso avrà diritto ad un indennità di pendolarismo pari a € 100,00 mensile;

oltre 25 fino a 35 km lo stesso avrà diritto ad un'indennità di pendolarismo pari a € 150,00 mensile;

oltre 35 km lo stesso avrà diritto ad un'indennità di pendolarismo pari a € 200,00 mensile.

Tale indennità non viene corrisposta al personale che gode dell'utilizzo dell'auto aziendale.

La distanza viene calcolata tenendo conto del percorso più agevole ed effettuato in minor tempo in base al software "Autoroute".

Art. 19 - Banca delle ore/lavoro straordinario

~~Le parti si danno atto che in occasione dell'accordo di rinnovo della parte economica del c.c.n.l. le Parti nazionali hanno, fra l'altro, convenuto che in occasione del complessivo rinnovo del c.c.n.l. 7.12.2000, verranno risolti, attraverso un'interpretazione congiunta, i problemi applicativi connessi alla effettiva esigibilità della banca delle ore. Ciò premesso, si conviene di adottare sino all'esito delle citate verifiche nazionali e, comunque, ove queste intervenissero successivamente, per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2003 quanto segue:~~

RIDUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

~~Il termine annuale per la fruizione della riduzione di orario di lavoro di cui all'art. 118 del c.c.n.l. resta fissato nei dieci mesi successivi alla maturazione. Ove, per motivi imputabili all'Azienda, il dipendente non abbia fruito di tutto o di parte di tale monte ore, detto termine viene prorogato di ulteriori 6 mesi. Nel caso in cui il dipendente, entro i termini suindicati, non eserciti il diritto di richiedere il recupero della banca delle ore, questo inderogabilmente viene a decadere.~~

Disposizioni di attuazione

In base a quanto previsto dall'art. 118, comma quarto e 127 del C.C.N.L. si convengono le seguenti norme di attuazione.

Per quanto riguarda la riduzione di orario settimanale, nel caso di opzione a riversare la differenza di 30 minuti – pari a 23 ore annuali – nella "banca delle ore", l'utilizzo di tale riduzione deve avvenire entro e non oltre i nuovi termini previsti nel C.C.N.L. 27/09/2005, con le stesse modalità di preavviso fissate all'art. 127.

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

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

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

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

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

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

Art. 20 - Pari opportunità

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

Art. 21 - Portatori di handicap

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

Art. 22 - Decorrenza e durata

Per quanto non espressamente indicato in singole norme, il presente accordo decorre dalla data di stipulazione, sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore sottoscritto il 02 dicembre 2002 e scadrà il 31 dicembre 2007.

REGOLAMENTO DEI MUTUI PER LA PRIMA CASA AI DIPENDENTI DELLE B.C.C. - CASSE RURALI DELLA REGIONE MARCHE

Art. 1

Ai dipendenti delle Banche di credito cooperativo - Casse Rurali e della Federazione Marche, che abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno due anni, possono essere concessi mutui per la prima casa, non di lusso (non censita in catasto in cat. A/1), da destinare o destinata a propria abitazione, nei termini ed alle condizioni seguenti (riservandosi la B.c.c. – Cassa Rurale di non accogliere le domande prive dei requisiti previsti dal presente regolamento o, comunque, non compatibili con le norme statutarie e di legge che regolano in genere questo tipo di operazioni). La banca si riserva altresì di accertare la veridicità di quanto dichiarato dal richiedente. Risultanze difformi comporteranno automaticamente la decadenza della concessione e l'eventuale risoluzione della stessa.

Non sussiste incompatibilità tra le richieste di finanziamento del suddetto mutuo e le richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto o sul FIP (fondo pensione aziendale).

Art. 2

I mutui possono essere concessi per:

- acquisto, costruzione o assegnazione (da Cooperativa) della prima casa;
- acquisto di quote di coeredi su prima casa pervenuta per successione;
- ristrutturazione, ampliamento o manutenzione straordinaria della prima casa;
- acquisto di nuova casa mediante vendita o permuta della prima casa, già abitata, divenuta inadeguata ai bisogni del dipendente (in tale caso il mutuo non può eccedere la differenza dei prezzi);
- acquisto di prima casa per i figli;
- estinzione di mutui ordinari od altre forme di prestito precedentemente contratti dal dipendente per la prima casa.

Deve trattarsi, in ogni caso, di casa sita in località da cui possa essere raggiunta giornalmente la sede di lavoro.

Art. 3

Le condizioni previste per i mutui sono le seguenti:

- **importo: fino a € 200.000,00** e, comunque, non oltre il **85%** del valore convenzionale dell'immobile (determinato da perito di fiducia della B.c.c. - Cassa Rurale); con possibilità di raggiungere l'importo massimo, anzidetto, anche mediante la richiesta di più mutui, tuttavia rientranti nella previsione dell'art. 2;
- **durata: massimo 30 anni;**
- **tasso di interesse: pari al T.U.R.** (tasso ufficiale di riferimento della Banca Centrale Europea)
- **ammortamento:** mediante rate mensili, costanti, posticipate, comprensive di capitale ed interessi, da trattenere sulla retribuzione o con addebito in c/c, previa autorizzazione irrevocabile del dipendente; l'onere dell'ammortamento del mutuo, come sopra, non può di norma superare il 50% della retribuzione netta mensile del mutuatario; qualora esso risulti superiore, il richiedente deve dimostrare l'esistenza di altre entrate, sue o dei componenti del suo nucleo familiare, all'uopo coobbligati;
- **garanzie:** ipoteca di 1° grado (salva ammissibilità, in via temporanea, di ipoteca di 2° grado nell'ipotesi di acquisto tramite Cooperativa, fino al frazionamento) sull'immobile oggetto del finanziamento; gli immobili costituiti in garanzia devono essere assicurati, a nome e spese del mutuatario, contro tutti i danni, presso una Compagnia di gradimento della Banca, con vincolo a favore della stessa Cassa;
- **spese:** il mutuo non è soggetto a spese di istruttoria mentre le spese della perizia, laddove richiesta, sono a carico del dipendente; le altre spese, per rogito ed altro, restano tutte a carico del dipendente.

Art. 4

Le domande di mutuo vanno presentate al Consiglio di Amministrazione della Banca da cui il lavoratore dipende, specificando:

- l'importo e la durata del mutuo richiesto;
- l'ubicazione e le caratteristiche della casa per cui il mutuo viene richiesto.

Alla domanda vanno allegati i seguenti documenti:

- stato di famiglia;
- estratto dell'atto di matrimonio, se il richiedente è coniugato.

Le domande di mutuo dei dipendenti della Federazione Marche vanno avanzate ai Consigli di Amministrazione delle Banche che operano, o possono operare mediante deroga da richiedere all'Organo di Vigilanza, nella zona (compresa tra quelle previste al precedente art. 2) in cui detti dipendenti progettano di realizzare la loro prima casa.

L'interessato è tenuto a fornire, successivamente, tutte le altre notizie e gli altri documenti richiesti, caso per caso, dalla Banca, per l'istruttoria della pratica,

La concessione del mutuo viene comunicata per iscritto all'interessato. Per il resto, vanno adottate prassi e formalità consuete presso la Banca. Nessuna commissione va applicata.

La casa oggetto del finanziamento deve essere intestata al dipendente mutuatario o cointestata con il coniuge o un familiare di 1° o 2° grado, salvi gli effetti della comunione legale.

Art. 5

Occorrendo, possono essere richiesti e concessi prefinanziamenti, nei limiti dello stretto necessario, sotto forma di apertura di credito in c/c od altrimenti, alle stesse condizioni e con le stesse modalità sopra ordinate.

Nel caso di costruzione, ristrutturazione, ampliamento o manutenzione straordinaria della casa, l'erogazione del mutuo può avvenire, gradualmente, in base agli stati di avanzamento, all'uopo controllati dalla Banca.

Art. 6

Il mutuatario è obbligato ad abitare effettivamente in via continuativa l'immobile; l'alienazione, la locazione, il comodato anche di fatto dell'alloggio effettuato durante l'ammortamento del mutuo sono causa di trasformazione del mutuo alle condizioni praticate alla comune clientela per mutui ipotecari ordinari.

Il mutuo è soggetto a trasformazione alle condizioni praticate alla clientela comune anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento.

In caso di trasformazione delle condizioni il mutuatario ha la facoltà di estinguerlo senza penalità.

Viene salvaguardato il caso di collocamento a riposo.

In caso di trasferimento del mutuatario, nell'ambito del movimento del credito cooperativo, previo consenso della Banca di provenienza, il mutuo prosegue presso la stessa, con i benefici previsti dal presente regolamento.

In caso di decesso del mutuatario, il mutuo prosegue con gli eredi alle stesse condizioni purchè trattisi del coniuge o di persona entro il 2° grado di parentela.

Art. 7

Il contratto di mutuo, per qualsiasi scopo richiesto, dovrà essere stipulato a pena di decadenza, entro un anno dalla delibera di ammissione.

Art. 8

Le B.c.c. – Casse Rurali di nuova costituzione sono chiamate ad adottare il presente regolamento entro 5 anni dall'apertura dei relativi sportelli.

Art. 9

In caso di controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso ad una commissione paritetica composta da tre rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente accordo e da tre rappresentanti della Federazione Marchigiana delle Banche di credito cooperativo.

Art. 10

Il presente regolamento non pregiudica eventuali accordi aziendali più favorevoli già in essere.

NORME TRANSITORIE

I mutui per la prima casa del personale delle B.c.c. in atto a condizioni più onerose alla data del presente regolamento, qualora presentino i requisiti previsti dal regolamento stesso, a richiesta dell'interessato potranno essere ricondotti per l'importo ed il tempo residuo alle condizioni previste dagli articoli sopraccitati.

DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO
(*Accordi 30.11.2001; 10.01.2002; 27.3.2002*)

Art. 1

Annualmente le BCC saranno classificate, in sede locale, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- **Fascia 1**
- **Fascia 2**
- **Fascia 3**
- **Fascia 4**

Detta classificazione locale avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso:

- a. **ROE**
- b. **SOFFERENZE SU IMPIEGHI**
- c. **COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE**
- d. **MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA.**

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata sotto la lettera A.
Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

- **Fascia 1** limite superiore = valore massimo;
 limite inferiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
- **Fascia 2** limite superiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
 limite inferiore = valore medio assoluto;
- **Fascia 3** limite superiore = valore medio assoluto;
 media inferiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
- **Fascia 4** limite superiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
 limite inferiore = valore minimo assoluto;

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

Art. 2

Le parti si incontreranno a livello locale per determinare l'indicatore, semplice o composto, di produttività e/o efficienza e/o qualità - tra quelli individuati al comma 3, punto 1, lettera B, capitolo IX, c.c.n.l. 7.12.2000 - in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

In ogni caso l'indicatore dovrà tener conto, con peso che le parti determineranno a livello locale, del Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero medio dei dipendenti.

L'indicatore prescelto resterà comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

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 % del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,5 % 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 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 3,5 % 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 % 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 % 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.

Art. 4

Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di ottobre, al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il Premio di Risultato compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

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

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

Il Premio di Risultato verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 81, ccnl 20 febbraio 1997. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Art. 5

Per le BCC di nuova costituzione e per quelle interessate da processi di fusione il Premio di Risultato verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione e/o dalla fusione, utilizzando parametri specifici da individuare in sede di contrattazione di secondo livello comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati dal presente accordo.

Il Premio di Risultato verrà applicato per le Aziende destinatarie del c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC/CRA attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3.

Art. 6

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

Art. 7

Il Premio di Risultato non maturerà: a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA presenta un bilancio senza utili di esercizio; b) se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.

All'esito del commissariamento potrà essere richiesto – alla Federazione locale da parte delle OO.SS. locali aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo – un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.

Art. 8

L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.

Allegato A

ROE	=	Utile su Mezzi Propri
UTILE	=	voce 230 del Conto Economico
MEZZI PROPRI	=	voci da 120 a 170 dello Stato Patrimoniale
SOFFERENZE	=	voce 1.4 della nota integrativa al lordo delle svalutazioni
IMPIEGHI	=	voce 40 dell'attivo dello Stato Patrimoniale
COSTI OPERATIVI	=	voce 80 del Conto Economico
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	=	voci da 10 a 70 + voce 110 Conto Economico
MEZZI PROPRI	=	voci da 120 a 170 del Passivo dello Stato Patrimoniale
RLG	=	voci da 10 a 80 + voce 110 del Conto Economico la voce 60 va computata al netto di svalutazioni e rivalutazioni.
NUMERO DIPENDENTI	=	numero medio annuale calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso dodici.
RACCOLTA DIRETTA	=	voci 20 e 30 del Passivo dello Stato Patrimoniale

Allegato B

SCALA PARAMETRALE

Si applica la scala parametrica tempo per tempo vigente. Quella attualmente in vigore è la seguente.

INQUADRAMENTI

SCALA PARAMETRALE

Quadri direttivi

4° livello	233
3° livello	195
2° livello	173
1° livello	162

3ª Area Professionale

4° livello	144
3° livello	134
2° livello	127
1° livello	120

2ª Area Professionale

2° livello	113
1° livello	107

1ª Area Professionale

livello unico	100
---------------	------------