



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO



CCNL BCC AREE PROF. e Q.D. DEL 09.07.2024

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
CASSE RURALI ED ARTIGIANE**

TESTO COORDINATO DEL 19 DICEMBRE 2024

**Publicazione curata dai SAB di:
Ascoli/Fermo/Macerata, Bolzano, Rimini, Siena e Trento**

INDICE

| | |
|---|-----------|
| PARTE GENERALE..... | 8 |
| CAPITOLO I..... | 9 |
| AREA CONTRATTUALE | 9 |
| Art. 1 - <i>Ambito di applicazione del contratto</i> | 9 |
| Art. 2 - <i>Nozione di controllo</i> | 10 |
| Art. 3 - <i>Attività che richiedono specifiche regolamentazioni</i> | 10 |
| Art. 4 - <i>Attività complementari e/o accessorie appaltabili</i> | 11 |
| Art. 5 - <i>Appalti</i> | 12 |
| Art. 6 - <i>Definizioni contrattuali</i> | 13 |
| Art. 7 - <i>Condizioni più favorevoli</i> | 13 |
| CAPITOLO II..... | 14 |
| SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI | 14 |
| Art. 8 - <i>Aspetti contrattuali</i> | 14 |
| Art. 9 - <i>Decorrenze e scadenze</i> | 15 |
| Art. 10 - <i>Procedura di rinnovo – Apposito elemento della retribuzione</i> | 15 |
| Art. 11 - <i>Incontri a livello di sistema</i> | 16 |
| Art. 11 bis - <i>Relazioni a livello di Gruppo Bancario Cooperativo</i> | 16 |
| Art. 12 - <i>Osservatorio nazionale</i> | 18 |
| Art. 13 - <i>Osservatori locali</i> | 19 |
| Art. 14 - <i>Ente Bilaterale del Credito Cooperativo</i> | 19 |
| Art. 15 - <i>Conciliazione ed arbitrato</i> | 20 |
| Art. 16 - <i>Informazioni alle Organizzazioni sindacali</i> | 22 |
| Art. 17 - <i>Riunioni periodiche</i> | 22 |
| Art. 18 - <i>Pari opportunità</i> | 24 |
| Art. 18 bis - <i>Commissione Politiche per l'inclusione</i> | 24 |
| Art. 19 - <i>Organismo paritetico sulla formazione</i> | 25 |
| Art. 20 - <i>Diritti e libertà sindacali</i> | 25 |
| Art. 21 - <i>Interpretazione del C.C.N.L.</i> | 25 |
| Art. 22 - <i>Prevenzione dei conflitti collettivi</i> | 25 |
| Art. 23 - <i>Collocamento lavoratrici/ lavoratori in mobilità, circolarità delle risorse e sviluppo dell'occupazione.</i> | 30 |
| Art. 24 - <i>Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità</i> | 31 |
| Art. 25 - <i>Procedura in tema di orari di lavoro</i> | 32 |
| Art. 26 - <i>Promotori finanziari</i> | 32 |
| Art. 27 - <i>Congedi parentali</i> | 33 |
| CAPITOLO III..... | 34 |
| CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO..... | 34 |
| Art. 28 - <i>Decorrenza e procedure di rinnovo</i> | 34 |
| Art. 29 - <i>Materie demandate</i> | 34 |
| CAPITOLO IV..... | 36 |
| POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE – ASSUNZIONI..... | 36 |
| Art. 30 - <i>Apprendistato professionalizzante</i> | 36 |
| Art. 31 - <i>Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato</i> | 39 |
| Art. 31 bis - <i>Distacco</i> | 39 |
| Art. 31 ter - <i>Politiche attive per l'occupazione</i> | 40 |
| Art. 32 - <i>Lavoro a tempo parziale</i> | 40 |

| | |
|--|-----------|
| Art. 33 - <i>Telelavoro</i> | 40 |
| Art. 33 bis – <i>Lavoro agile</i> | 43 |
| Art. 34 - <i>Limitazioni per assunzioni</i> | 48 |
| Art. 35 - <i>Modalità delle assunzioni</i> | 48 |
| Art. 36 - <i>Periodo di prova</i> | 49 |
| CAPITOLO V | 50 |
| DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI | 50 |
| Art. 37 - <i>Ruolo del personale</i> | 50 |
| Art. 38 - <i>Obblighi fondamentali</i> | 50 |
| Art. 39 - <i>Obblighi per il personale di cassa</i> | 50 |
| Art. 40 - <i>Incarichi pubblici e sindacali</i> | 51 |
| Art. 41 - <i>Lavoratrice/Lavoratore sottoposto a procedimento penale</i> | 51 |
| Art. 42 - <i>Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni</i> | 52 |
| Art. 43 - <i>Responsabilità civile verso terzi</i> | 53 |
| Art. 44 - <i>Provvedimenti disciplinari</i> | 53 |
| CAPITOLO VI | 55 |
| TRATTAMENTO ECONOMICO | 55 |
| Art. 45 - <i>Tabelle retributive e struttura della retribuzione</i> | 55 |
| Art. 46 - <i>Tredicesima mensilità</i> | 56 |
| Art. 47 - <i>Assegno di preposto e di vice preposto</i> | 56 |
| Art. 48 - <i>Valore di Produttività Aziendale</i> | 56 |
| Art. 49 - <i>Indennità modali</i> | 58 |
| Art. 50 - <i>Sistema incentivante</i> | 59 |
| CAPITOLO VII | 61 |
| RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', FERIE, ASSENZE, CONGEDI, MATERNITÀ E PATERNITÀ | 61 |
| Art. 51 - <i>Riposo settimanale - Festività - Semifestività</i> | 61 |
| Art. 52 - <i>Ferie</i> | 61 |
| Art. 53 - <i>Permessi per ex festività</i> | 63 |
| Art. 54 - <i>Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale</i> | 63 |
| Art. 54 bis - <i>Maternità/Paternità/Congedi parentali</i> | 65 |
| CAPITOLO VIII | 66 |
| MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITA' | 66 |
| Art. 55 - <i>Malattie e infortuni</i> | 66 |
| Art. 56 - <i>Maternità/Paternità/Congedi parentali</i> | 67 |
| Art. 57 - <i>Cure termali</i> | 67 |
| Art. 58 - <i>Controllo sanitario</i> | 67 |
| CAPITOLO IX | 68 |
| SERVIZIO MILITARE | 68 |
| Art. 59 - <i>Obblighi di leva – Richiamo alle armi</i> | 68 |
| CAPITOLO X | 69 |
| MISSIONI - TRASFERIMENTI - MOBILITA' | 69 |
| Art. 60 - <i>Missioni</i> | 69 |
| Art. 61 - <i>Trasferimenti</i> | 70 |
| Art. 62 - <i>Mobilità</i> | 72 |
| CAPITOLO XI | 74 |
| FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE | 74 |

| | |
|---|-----------|
| Art. 63 – <i>Formazione</i> | 74 |
| Art. 64 - <i>Sviluppo professionale e di carriera</i> | 77 |
| Art. 65 - <i>Criteri di valutazione professionale</i> | 78 |
| Art. 66 - <i>Valutazione della lavoratrice/del lavoratore</i> | 78 |
| Art. 67 - <i>Coinvolgimento sindacale</i> | 78 |
| CAPITOLO XII | 79 |
| AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO | 79 |
| Art. 68 – <i>Lavoratrici e lavoratori studenti</i> | 79 |
| Art. 69 - <i>Indennità annuali</i> | 80 |
| CAPITOLO XIII | 81 |
| SICUREZZA DEL LAVORO ED ALTRE PROVVIDENZE | 81 |
| Art. 70 - <i>Misure di sicurezza</i> | 81 |
| Art. 70 bis - <i>Disconnessione</i> | 81 |
| Art. 71 - <i>Assicurazioni infortuni</i> | 82 |
| Art. 72 - <i>Tutela sanitaria</i> | 82 |
| Art. 72 bis - <i>Long term care</i> | 82 |
| Art. 73 - <i>Previdenza complementare</i> | 83 |
| CAPITOLO XIV | 84 |
| CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO | 84 |
| Art. 74 - <i>Cause di cessazione – Attestato di servizio</i> | 84 |
| Art. 75 - <i>Invaldit  perdurante</i> | 84 |
| Art. 76 - <i>Licenziamento per giustificato motivo</i> | 84 |
| Art. 77 - <i>Licenziamento per giusta causa</i> | 85 |
| Art. 78 - <i>Disciplina dei licenziamenti</i> | 85 |
| Art. 79 - <i>Dimissioni volontarie</i> | 86 |
| Art. 80 - <i>Dimissioni per giusta causa</i> | 86 |
| Art. 81 - <i>Collocamento a riposo</i> | 86 |
| Art. 82 - <i>Risoluzione per morte</i> | 86 |
| Art. 83 - <i>Trattamento di fine rapporto</i> | 87 |
| Art. 84 - <i>Preavviso di licenziamento</i> | 88 |
| Art. 85 - <i>Preavviso di dimissioni</i> | 89 |
| Art. 86 - <i>Effetti del preavviso</i> | 89 |
| CAPITOLO XV | 90 |
| DISPOSIZIONI DI CARATTERE SOCIALE | 90 |
| Art. 87 - <i>Azioni sociali</i> | 90 |
| Art. 88 - <i>Inclusione e provvidenze per le persone con disabilit </i> | 90 |
| Art. 89 - <i>Impegno sociale</i> | 90 |
| Art. 90 - <i>Unioni di fatto</i> | 91 |
| Art. 90 bis - <i>Tutele delle Unioni Civili</i> | 91 |
| Art. 91 - <i>Volontariato</i> | 91 |
| Art. 92 - <i>Tutela della dignit  della persona</i> | 91 |
| Art. 93 - <i>Rispetto delle convinzioni religiose</i> | 91 |
| Art. 94 - <i>Molestie sessuali</i> | 92 |
| Art. 94 bis - <i>Banca del Tempo Solidale</i> | 92 |
| PARTE SPECIALE | 93 |
| QUADRI DIRETTIVI | 93 |
| CAPITOLO XVI | 94 |

| | |
|---|----------------|
| QUADRI DIRETTIVI..... | 94 |
| Art. 95 - <i>Declaratoria generale - Inquadramento</i> | 94 |
| Art. 96 - <i>Livelli retributivi – Profili Professionali</i> | 95 |
| Art. 97 - <i>Fungibilità – Sostituzioni</i> | 97 |
| Art. 98 - <i>Prestazione lavorativa</i> | 98 |
| Art. 99 - <i>Trattamento di reperibilità</i> | 99 |
| Art. 100 - <i>Trattamento economico</i> | 99 |
| Art. 101 - <i>Scatti di anzianità</i> | 100 |
| Art. 102 - <i>Premio di fedeltà</i> | 100 |
| Art. 103 - <i>Retribuzione giornaliera</i> | 100 |
| Art. 104 - <i>Sviluppo professionale</i> | 101 |
| Art. 105 - <i>Applicabilità L. 223/1991</i> | 102 |
| PARTE SPECIALE..... | 103 |
| AREE PROFESSIONALI..... | 103 |
| CAPITOLO XVII..... | 104 |
| AREE PROFESSIONALI | 104 |
| Art. 106 - <i>Sistema di inquadramento del personale</i> | 104 |
| Art. 107 - <i>1ª Area Professionale</i> | 105 |
| Art. 108 - <i>2ª Area Professionale</i> | 105 |
| Art. 109 - <i>3ª Area Professionale</i> | 106 |
| Art. 110 - <i>Preposti a succursale: inquadramento minimo</i> | 109 |
| Art. 111 - <i>Assegnazione a mansioni superiori</i> | 109 |
| CAPITOLO XVIII..... | 110 |
| TRATTAMENTO ECONOMICO..... | 110 |
| Art. 112 - <i>Trattamento economico</i> | 110 |
| Art. 113 - <i>Scatti di anzianità</i> | 110 |
| Art. 114 - <i>Retribuzione giornaliera ed oraria</i> | 110 |
| Art. 115 - <i>Automatismi</i> | 111 |
| CAPITOLO XIX..... | 113 |
| SVILUPPO PROFESSIONALE | 113 |
| Art. 116 - <i>Sviluppo professionale</i> | 113 |
| Art. 117 - <i>Rotazioni del personale</i> | 113 |
| CAPITOLO XX..... | 114 |
| ORARIO DI LAVORO..... | 114 |
| Art. 118 - <i>Orario settimanale</i> | 114 |
| Art. 119 - <i>Orario giornaliero</i> | 114 |
| Art. 120 - <i>Adibizione a videoterminali</i> | 115 |
| Art. 121 - <i>Turni</i> | 115 |
| Art. 122 - <i>Orario di sportello</i> | 116 |
| Art. 123 - <i>Intervallo</i> | 118 |
| Art. 124 - <i>Reperibilità</i> | 118 |
| Art. 125 - <i>Orario multiperiodale</i> | 118 |
| Art. 126 - <i>Prestazione lavorativa nei giorni festivi e semifestivi</i> | 119 |
| Art. 127 - <i>Banca delle Ore – Lavoro straordinario</i> | 119 |
| Art. 128 - <i>Compenso per lavoro festivo, straordinario e notturno</i> | 121 |
| Art. 129 - <i>Autorizzazioni e controlli</i> | 121 |
| CAPITOLO XXI..... | 122 |

| | |
|---|------------|
| COMMISSIONI | 122 |
| Art. 130 - Contratti d'area | 122 |
| Art. 131 - Commissione nazionale di studio per la sicurezza | 122 |
| Art. 132 - Commissione paritetica per la revisione dell'Allegato G in materia di sicurezza | 122 |
| Art. 133 - Controlli a distanza | 122 |
| Art. 134 - Misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità, welfare aziendale | 122 |
| Art. 135 - Commissione nazionale sul sistema di classificazione del personale e sui profili professionali | 123 |
| Art. 136 - Commissione tecnica sulla riforma del mercato del lavoro | 123 |
| Art. 137 - Commissione di studio dei modelli di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori | 123 |
| Art. 138 - Fondo per progetti di solidarietà | 123 |
| Art. 139 - Responsabilità sociale d'Impresa | 123 |
| Art. 140 - Commissione tecnica per l'adeguamento della disciplina dell'apprendistato | 124 |
| Art. 141 - Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione-nel Credito Cooperativo | 124 |

ALLEGATI e APPENDICI

125

| | |
|---|-----|
| ALLEGATO "A" - Tabella trattamento economico | 126 |
| ALLEGATO "B" - Elenco degli altri organismi destinatari del presente contratto | 131 |
| ALLEGATO "C" - Elenco delle aziende che applicano il presente contratto per decisioni o accordi autonomi | 132 |
| ALLEGATO "D" - Regolamento delle anticipazioni su trattamento di fine rapporto | 133 |
| ALLEGATO "E" - Disciplina del lavoro a tempo parziale | 135 |
| ALLEGATO "F" - disciplina del Valore di Produttività Aziendale | 139 |
| ALLEGATO "G" - consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (aggiornato accordo 27/11/2019) | 145 |
| ALLEGATO "H" - profili formativi e standard professionali per l'apprendistato professionalizzante | 150 |
| ALLEGATO "I" - Parità di genere, discriminazioni, molestie e violenze sui luoghi di lavoro | 156 |
| ARTICOLO 17 Accordo rinnovo 09.07.2024 - Accordo per l'operatività dell'Ente Bilaterale ENBICC e del FOCC | 161 |
| ARTICOLO 18 Accordo rinnovo 09.07.2024 – Trattamento Economico | 163 |
| | |
| APPENDICE 1 - Fondo Pensione (Previdenza Complementare) art. 73 CCNL - Contribuzione | 164 |
| APPENDICE 2 - Cassa Mutua (Tutela Sanitaria) art. 72 CCNL -contribuzione | 165 |
| APPENDICE 3 - Long Term Care art. 72 bis CCNL - Contribuzione | 165 |
| APPENDICE 4 - Rimborso chilometrico – Tariffe | 166 |

Il giorno 19 dicembre 2024, in Firenze

tra

- **FederCASSE – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane** rappresentata dalla Delegazione Sindacale nelle persone del suo Presidente Matteo Spanò e da Enrica Cavalli, Luca Occhialini, Nicola Paldino, Paolo Stra, Christian Tanner con l'assistenza del Direttore Generale Sergio Gatti e del Servizio Affari Sindacali e del Lavoro in persona del responsabile Domenico Ruggeri, Chiara Palmisciano, Donato Riviezzo, Chiara Febi, Ciro Battiloro e con il Prof. Avv. Felice Testa, con il coinvolgimento delle Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi Cassa Centrale Banca S.p.A. con Pasquale Del Buono, Responsabile Servizio Welfare, Relazioni Sindacali e Normativa del Lavoro, e Bettina Petroni, Iccrea Banca S.p.A. con Massimiliano Calvi, Responsabile Relazioni Industriali Compensation e Pianificazione Organico, e Olga Lilla, Responsabile Relazioni Industriali di Gruppo e Normativa del lavoro, della Istituzione di garanzia IPS Raiffeisen in persona di Luisa Nena, Responsabile Gestione del personale e Diritto del Lavoro e di Diego Landi responsabile del Servizio Relazioni Sindacali, Assistenza Legale, Istituzionale e BCC della Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo.
- **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)** rappresentata da: Sileoni Lando Maria, Segretario Generale; la Segreteria Nazionale, De Filippis Giuliano, Pari Mattia, Casini Franco, Scarin Mauro; i Segretari Nazionali, Bertinotti Gianfranco Luca, Ginese Daniele, Mercaldo Elisabetta, Milazzo Carlo, Morelli Mauro, Xausa Giuliano; il Presidente del Comitato Direttivo Centrale, Bossola Mauro; i componenti del Comitato Direttivo Centrale, Aina Mario, Amenta Emanuele, Arisi Marco, Azzolin Delfo, Baldassarra Paolo, Bartesaghi Carlo, Bau' Michele, Biondino Ernesto, Cefaloni Stefano, Cerrone Paolo, Cervi Cristian, Citterio Paolo, Cogli Cicarelli Paola, Colombo Renato, Comucci Leonardo, Corviseri Andrea, De Marchi Emanuele, Di Cola Vanessa, Di Viesti Giulia, Falpo Flaminia, Fasano Guido, Fontana Gianpaolo, Frigeri Alessandra, Frontini Alessandro, Imperio Giuseppe, Manzoni Cristian, Marras Roberto, Mazzoldi Piergiuseppe, Mazzucchi Domenico, Mercurio Roberto, Motta Gaetano, Necchi Ettore, Perosce Simona, Peschechera Maria Angela, Raffa Carmelo, Saporito Vincenzo, Sboro Antonella, Seghezza Stefano, Simonetti Enrico, Stramenga Caterina, Tessadrelli Mauro, Torraco Cosimo, Tucci Cassandra, Untersulzner Ulrich, Vanoncini Alessandro, Zaramella Maurizio.
- **Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (First/Cisl)** rappresentata da: Riccardo Colombani, Segretario Generale; Alessandro Delfino, Claudio Pellegriti, Pier Paolo Merlini, Sabrina Brezzo, componenti della Segreteria Nazionale, assistiti da Gianluca Pernisco, Coordinatore e dagli altri componenti di Cooperfirst Nazionale: Elena Beltrami, Marco Lenzini, Massimo Fornasiero, Stefano Nannetti; hanno inoltre contribuito alle attività i componenti sia dell'Organo Collegiale di Cooperfirst Nazionale che delle segreterie SAS dei Gruppi Bancari Cooperativi: Agnese Giurano, Alberto Giordano, Alessandro Scorsini, Alfonso Borroni, Andrea Di Noia, Andrea Mattace Raso, Antonio De Martin, Attilio Benatti, Baldassare Mangiaracina, Denis Antonio Papais, Federico Boschi, Fernando Frezzotti, Francesca Bielli, Gamal Wadan, Linda Braschi, Luisa Coltro, Marco Belardinelli, Marco Rosati, Massimiliano Gagliardi, Nicola Craveri, Nicola Spinetti, Paolo Gallo, Pierluigi Bordoni, Renzo Pastrello, Riccardo Castellani, Riccardo Ghisi, Rosario Giuliano, Silvia Lambertini, Stefano Del Giudice, Valentina Brandi, con la collaborazione di Paolo Giuseppe Grignaschi e, per la comunicazione, di Silvio Brocchieri.
- **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil)** rappresentata dalla Segretaria Generale Susy Esposito e dai Segretari Nazionali Bruna Belmonte, Chiara Canton,

Cristiano Hoffmann, Fancisco Genre, Paolo Fidel Mele, Riccardo Sanna, Giacomo Sturniolo; con il Dirigente Nazionale Responsabile del Coordinamento Nazionale BCC/CRA Fabrizio Petrolini, nonché i Dirigenti Nazionali componenti del Coordinamento Nazionale BCC/CRA Daniele Babolin, Paolo Carravetta, Enrico Chiavacci, Mirco Di Marzio, Luca Dovigo, Diego Frazzini, Orazio Gerardo, Riccardo Gresele, Marcello Ingrassia, Danilo Loffreda, Catia Pigliapoco, Antonio Maiorano, Marco Marchi, Pier Giuseppe Parisi, Raffaele Pisano, Vincenzo Popolizio, Roberta Salamoni, Maria Rosaria Sarpedone, Palma Giovanna Zambetta.

- **Unione Generale del Lavoro Credito e Assicurazioni (UGL CREDITO)** rappresentata da: Ennio Occhipinti, Segretario Nazionale Responsabile; dai Segretari Nazionali Domenico Pota, Patrizia Corvi, Pietro Canu, Francesco Rovere, Pierluigi Masiero; dai Dirigenti Nazionali Flavia Mattiussi, Loredana Giannetta, Morena Sittaro, Federico Guidi, Vittorio Carioli, Pasquale Urbano, Claudio Catinoni.
- **UIL Credito e Assicurazioni (Uilca)** rappresentata da: Fulvio Furlan Segretario Generale; dalla Segreteria Nazionale in persona di: Filippo Arena, Emanuele Bartolucci, Giuseppe Bilanzuoli, Giuseppe Del Vecchio, Luca Faietti, Massimiliano Pagani, Giovanna Ricci e Mariangela Verga; dalla Segreteria di Coordinamento Nazionale BCC in persona di: Paolo Crielesi (Coordinatore), Giovanna Cellini Degli Innocenti, Alessandro Dalla Bona, Roberto Greci, Claudio Giuliano Gullo, Marco Mariani, Roberto Mameli, Manuel Pettinello, Claudia Schina, Giuseppe Vaccarella, coadiuvata da Giovanni Gianninoto e Maurizio Guarnieri.

si è completata la redazione del testo coordinato del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane stipulato il **9 luglio 2024**, in sostituzione del C.C.N.L. dell'**11 giugno 2022**.

4) In tutti i casi previsti dall'art. 22, parte seconda e terza, del presente contratto, nonché per i processi di riorganizzazione ex art. 22 parte prima di rilevanza strategica per il Gruppo Bancario Cooperativo riguardanti Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato, le relative procedure si svolgono direttamente fra le parti di cui al precedente punto 3.

A dette procedure parteciperanno i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nelle Aziende interessate, non facenti parte della Delegazione sindacale di Gruppo, secondo le modalità stabilite dall'Accordo Nazionale sulle agibilità sindacali per la Categoria del Credito Cooperativo tempo per tempo vigente.

Resta fermo che le relative informative saranno inviate dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo, alle Rappresentanze sindacali Aziendali costituite nelle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e nelle Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8, interessate, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato a Federcasse e alle Segreterie nazionali.

Resta salvo, in ogni caso, lo svolgimento della procedura in fase nazionale presso Federcasse in caso di mancato accordo di Gruppo.

Le parti di cui al punto 3 possono inoltre definire accordi quadro di interesse collettivo che riguardino contestualmente tutte o parte delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e le Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato; gli accordi eventualmente raggiunti in tale sede potranno essere recepiti nelle Aziende aderenti al Gruppo previo confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali ivi costituite da concludersi entro 20 giorni.

Le informative di cui al comma che precede saranno inviate dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo, a Federcasse e alle Segreterie nazionali.

Nei casi di cui all'art. 22 parte prima non ricompresi al primo alinea del presente punto 4, le relative procedure di informazione e valutazione congiunta continuano a svolgersi secondo quanto previsto dallo stesso art. 22 parte prima.

L'informativa potrà essere inviata anche per il tramite della Capogruppo.

Di dette procedure comunque va data comunicazione alla Capogruppo e alla Delegazione sindacale di Gruppo.

Quando siano coinvolte Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti o Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato, fatta eccezione per le materie di competenza nazionale e di rilievo per il sistema, alle medesime parti di cui al punto 3 è delegato lo svolgimento delle procedure sindacali di cui agli artt. 5, 16, 17, 23, 25 (per quanto riguarda il secondo grado della procedura), 31 bis (in caso di più Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e/o Aziende del Gruppo coinvolte), 50, 63, 64, 67, nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali. Le procedure di informazione verranno svolte periodicamente ed a livello di Capogruppo e con il dettaglio informativo e di confronto concernente le singole Banche o Aziende aderenti al Gruppo.

5) Eventuali accordi raggiunti nell'ambito delle procedure di cui ai punti 3 e 4 che precedono, esplicano i loro effetti nei confronti delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e delle Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8, che compongono il Gruppo Bancario Cooperativo interessato, per quanto di loro competenza.

6) I componenti la Delegazione sindacale di Gruppo hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato,

CAPITOLO III

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 28 - Decorrenza e procedure di rinnovo

Sulla base di quanto previsto dall'art. 8 del presente contratto, le Parti stipulanti convengono che:

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

Art. 29 - Materie demandate

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

- Valore di Produttività Aziendale;
- misure di welfare (qualità della vita e benessere dei dipendenti);
- ticket pasto;
- profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
- eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- criteri per promozione di programmi di rotazione;
- sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi;
- tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;
- accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro;
- misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ivi incluse ulteriori modalità di lavoro a tempo parziale.

La contrattazione integrativa di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro; pertanto, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano affinché le richieste siano conformi a detti demandi.

Resta inteso che le parti stipulanti a livello locale o di Gruppo o aziendale, invieranno, in tempo utile, alle Parti stipulanti il presente contratto le piattaforme rivendicative locali o di Gruppo o aziendali al fine di ogni opportuna disamina dei loro contenuti rispetto alle disposizioni del presente contratto, senza pregiudizio per l'avvio delle trattative.

A tal fine, dopo gli incontri preliminari e prima dell'inizio della trattativa integrativa, nascendo controversia sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per tale trattativa, in relazione alla norma di rinvio di cui sopra, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali, ovvero della Capogruppo e della Delegazione di Gruppo per quanto riguarda le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e/o le Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8 (ovvero dell'Azienda e delle Rappresentanze

Sindacali Aziendali nei casi in cui è prevista trattativa aziendale), interessate, il problema è esaminato in sede nazionale, dalle Parti stipulanti il presente contratto, al fine di ricercare idonee e coerenti soluzioni; durante lo svolgimento di tale procedura, che deve esaurirsi nel termine di 20 giorni dalla comunicazione della richiesta di cui sopra (con possibilità di proroga del termine, concordata), restano sospese trattative ed iniziative unilaterali a livello locale, ovvero di Gruppo (ovvero aziendale, nei casi anzidetti).

Le Parti confermano l'applicazione della disciplina del Premio di Risultato di cui al C.C.N.L. 9 gennaio 2019 esclusivamente ed inderogabilmente per l'erogazione del Premio di risultato per l'anno 2022 e 2023 (esercizio 2021 e 2022).

Le Parti convengono che i Contratti integrativi di Gruppo (art. 8 lett. b), del CCNL) come modificato dal presente Accordo) sostituiranno a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo stipulante, nei confronti delle quali troverà applicazione il Contratto Integrativo di Gruppo.

A tali contratti è demandata la disciplina del Valore di Produttività Aziendale per quanto riguarda l'erogazione per l'anno 2024 (esercizio 2023) e successivi.

DICHIARAZIONE DELLE SEGRETERIE NAZIONALI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Organizzazioni sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UGL CREDITO, UILCA firmatarie del presente CCNL ritengono necessario definire a livello di contrattazione di secondo livello la mobilità territoriale, la classificazione del personale e l'impiego delle professionalità.

CAPITOLO IV

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE – ASSUNZIONI

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Con riferimento alle lavoratrici e/o ai lavoratori assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, le Aziende valutano con la massima disponibilità la possibilità di confermarli in servizio alla scadenza dei rispettivi contratti, nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale che le stesse Aziende hanno formato.

Art. 30 - *Apprendistato professionalizzante*

1. *Inquadramento e trattamento economico*

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

Ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. b), D. Lgs. 81/2015, durante il rapporto di apprendistato la lavoratrice e/o il lavoratore è inquadrato, i primi diciotto mesi, al livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Trascorso detto termine, viene attribuito all'interessato il trattamento economico tabellare - da riconoscere con assegno temporaneo - corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso.

In deroga a quanto previsto ai commi che precedono, le lavoratrici e/o i lavoratori di cui all'art. 3, comma 3, primo alinea del presente contratto sono inquadrati, per i primi diciotto mesi di apprendistato, nel primo livello retributivo della 2^a area professionale e, per gli ulteriori diciotto mesi, al secondo livello retributivo della 2^a area professionale.

2. *Durata*

Il contratto di apprendistato ha una durata minima di 6 mesi e massima di tre anni.

In attuazione dell'art. 42, comma 5, lett. g), D. Lgs. 81/2015, in caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista, e comunque superiore a 30 giorni, l'Azienda può disporre il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata, previa comunicazione all'interessato.

3. *Costituzione*

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

4. *Anzianità*

Al termine del periodo di apprendistato, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 42, comma 4, D. Lgs. 81/2015, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ed il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

5. *Malattia e infortunio*

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'Azienda conserva il posto e, in considerazione delle indennità erogate dagli Enti previdenziali, integra il trattamento economico per la relativa differenza, fino alla misura intera, in favore del lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova, per un periodo complessivo pari a 6 mesi.

RACCOMANDAZIONE

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

6. *Formazione*

Nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 44, comma 3, D. Lgs. 81/2015 in tema di formazione di base e trasversale, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

a) nei confronti di ciascun apprendista l'Azienda è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale ai fini contrattuali prevista per ciascuno degli standard professionali, individuati nell'Allegato H.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'Azienda interessata, presso altro Organismo interno alla Categoria del Credito Cooperativo, o presso altra struttura di riferimento, anche ricorrendo ai finanziamenti di Fon.Coop. ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. d), D. Lgs. 81/2015. La presente intesa ha valore di accordo nazionale per l'accesso ai suddetti finanziamenti. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità a distanza (*e-learning*) o in affiancamento sul lavoro (*on the job*);

b) il percorso formativo complessivo sarà declinato nel "piano formativo individuale". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" dovrà essere garantita – ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. c), D.Lgs. 81/2015 – la presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate secondo quanto previsto nell'Allegato H ove sono anche indicati i requisiti condivisi per riconoscere la "capacità formativa interna" di un'Azienda;

c) per la formazione degli apprendisti le Aziende articoleranno le attività formative in contenuti di base e trasversale, omogenei per tutti gli apprendisti, e contenuti di tipo professionalizzante, specifici in relazione alla qualifica professionale da acquisire.

In assenza di offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3, D. Lgs. 81/2015, le attività formative di base e trasversale, di durata pari a quella prevista dalla regolamentazione regionale di riferimento, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuto:

1) competenze relazionali:

- saper valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- saper comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- saper analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- saper definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

2) competenze in materia di organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'Azienda;
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'Azienda;
- conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'Azienda (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda (forniture, reti, mercato, ecc.);

3) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri delle lavoratrici e/o dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

4) competenze in materia di sicurezza sul lavoro:

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui ai nn. 3) e 4) che precedono sarà – di massima – effettuata nel primo anno.

Le attività formative professionalizzanti, di durata pari a 80 ore medie per anno, e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

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

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

Per ciascun profilo e standard professionale l'Allegato H elenca le relative competenze tecnico-professionali – generali e specifiche – che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto con le Aziende creditizie, finanziarie e strumentali;

- d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.
- e) al fine di consentire all'interessato conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti e tenuto conto delle previsioni del C.C.N.L. in tema di fungibilità, l'Azienda può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi formativi complessivi previsti dalla normativa applicabile e la computabilità della formazione già effettuata.

7. *Preavviso*

In caso di risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 Cod. civ., spetta alla lavoratrice e/o al lavoratore un preavviso di un mese, da riconoscersi tramite la corrispondente indennità sostitutiva.

8. *Documentazione*

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

9. *Criteri di computo degli apprendisti*

Gli apprendisti sono computati ai fini di quanto previsto dall'Accordo Nazionale sulle agibilità sindacali per la Categoria del Credito Cooperativo tempo per tempo vigente.

10. *Rinvii*

Per quanto non specificamente previsto dai commi che precedono, si applica il presente contratto

nazionale, con esclusione, in particolare, del Capitolo XI e di quant'altro incompatibile con tale tipologia contrattuale.

11. Ai sensi dell'art. 47, comma 4, D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche per la qualificazione o riqualificazione professionale delle lavoratrici e/o dei lavoratori in mobilità.

12. Agli apprendisti è data facoltà di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro, con le modalità previste dall'art. 63, comma 22.

13. In fase di prima applicazione del nuovo apprendistato, nell'ambito di un apposito incontro, l'Azienda fornisce agli Organismi sindacali aziendali indicazioni circa le previsioni di utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, la dislocazione territoriale degli interessati, i criteri per l'espletamento della formazione, nonché circa la sussistenza degli elementi caratterizzanti la "capacità formativa interna" dell'Azienda stessa.

CHIARIMENTO A VERBALE

In presenza di normativa regionale o provinciale che modifichi la presente regolamentazione in materia di formazione o di standard professionali, le Parti si incontreranno a livello locale per raccordare tali disposizioni, peraltro applicabili con le decorrenze ed i contenuti delle norme speciali, con la presente disciplina.

Art. 31 - Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

In deroga al limite percentuale di cui al comma precedente,

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

DICHIARAZIONE DI FEDERCASSE

Federcasse invita le Aziende ad evitare, per quanto possibile, fenomeni di concentrazione di tale tipologia contrattuale.

Art. 31 bis - Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratrici e/o lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore della lavoratrice e/o del lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso della lavoratrice e/o del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui la lavoratrice e/o il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nell'ipotesi di distacco contemporaneo di oltre 4 dipendenti, l'Azienda informa preventivamente gli Organismi sindacali aziendali o, in mancanza, locali o, in caso di Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e/o le Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8, la Delegazione sindacale di Gruppo, per il tramite della Capogruppo. Tali Organismi, entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, possono chiedere un incontro, da tenersi entro 7 giorni dalla richiesta, per l'esame dei contenuti dell'informativa e formulare proprie considerazioni al riguardo.

In ogni caso in cui il distacco contemporaneo di oltre 4 dipendenti coinvolga due o più Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e/o le Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 8, l'informativa preventiva è inviata dalle Banche o Aziende interessate congiuntamente alla Capogruppo, agli Organismi sindacali aziendali e alla Delegazione sindacale di Gruppo, che potranno richiedere alla Capogruppo l'incontro di cui al comma precedente.

Art. 31 ter - Politiche attive per l'occupazione

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

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

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori assunti con livello retributivo di inserimento, in servizio alla data del 31 dicembre 2018, a decorrere dal 1° gennaio 2020 verrà riconosciuto il livello retributivo corrispondente al 1° livello della terza area professionale.

Art. 32 - Lavoro a tempo parziale

Ad integrazione delle norme di legge, sono da applicare le disposizioni collettive contenute nel regolamento della materia allegato al presente contratto.

La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro.

La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica anche ai quadri direttivi.

Art. 33 - Telelavoro

Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle Aziende e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di

lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità.

Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.

1. *Tipologie*

Il telelavoro può configurarsi quale rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; la presente disciplina contrattuale riguarda i rapporti di lavoro subordinato instaurati da Aziende che applicano il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

- 1) presso il domicilio della lavoratrice e/o del lavoratore;
- 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite;
- 3) sotto forma di telelavoro mobile.

2. *Costituzione del rapporto di lavoro*

Le Aziende possono assumere lavoratrici e/o lavoratori con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente - a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato - rapporti di lavoro già in essere.

Nel primo caso l'Azienda deve precisare, all'atto dell'assunzione, l'unità produttiva di appartenenza, mentre nel secondo caso gli interessati restano convenzionalmente in organico nell'unità produttiva di appartenenza al momento della trasformazione.

Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, la lavoratrice e/o il lavoratore ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali. L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, accoglie la richiesta.

3. *Prestazione lavorativa – Trattamento economico*

La prestazione lavorativa del telelavoratore si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'Azienda è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli Organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'Azienda e la lavoratrice e/o il lavoratore interessato.

Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'Azienda, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'Azienda.

Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per la lavoratrice e/o il lavoratore nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

L'Azienda deve far conoscere al telelavoratore le specifiche procedure di lavoro connesse a tale modalità della prestazione. L'interessato deve, in ogni caso, rispettare il segreto professionale.

Il telelavoratore ha diritto, a parità di orario effettuato, al trattamento retributivo contrattuale corrispondente a quello degli altri dipendenti con il medesimo inquadramento che prestino la propria attività con le modalità tradizionali.

4. *Rientri in Azienda – Formazione*

L'Azienda, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

Devono concordarsi fra l’Azienda e la lavoratrice e/o il lavoratore rientri periodici in Azienda.

L’Azienda fornisce al telelavoratore una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori.

Nel caso di rientro definitivo in Azienda con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano intervenuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l’Azienda procede ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell’ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.

5. *Diritti sindacali - Valutazioni e informative*

I telelavoratori hanno gli stessi diritti sindacali delle lavoratrici e/o dei lavoratori che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede locale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione dei telelavoratori alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale. Le Aziende istituiscono un’apposita bacheca elettronica o altro sistema di connessione per le comunicazioni sindacali ai sensi dell’art. 25 L. 300/1970.

I dati raccolti dall’Azienda per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore e per la valutazione della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell’art. 4 della L. 300/1970 e successive modifiche e integrazioni e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

L’Azienda deve informare preventivamente l’interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

Nel caso di telelavoro domiciliare, l’Azienda ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l’interessato.

Nell’ambito dell’incontro annuale, a livello locale, viene fornita un’informativa sul numero dei rapporti di telelavoro (distinti tra assunzioni e trasformazione), sulle loro caratteristiche (attività interessate, orari, modalità di rientro in Azienda, etc.) ed è possibile esaminare congiuntamente eventuali problematiche emerse nell’applicazione della presente disciplina.

6. *Postazioni ed attrezzature di lavoro – Sicurezza del lavoro*

Nel caso di telelavoro domiciliare, l’Azienda provvede ad installare in un locale idoneo la postazione di lavoro adeguata alle necessità di lavoro; negli altri casi di telelavoro l’Azienda provvede comunque a dotare la lavoratrice e/o il lavoratore delle attrezzature necessarie. La scelta e l’acquisizione di dette postazioni e attrezzature compete all’Azienda che si fa carico anche delle spese di manutenzione e di esercizio, nonché di ripristino dei locali interessati nello stato in cui erano al momento dell’installazione nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di rientro definitivo in Azienda della lavoratrice e/o del lavoratore.

Le postazioni e le attrezzature sono fornite alla lavoratrice e/o al lavoratore in comodato d’uso ex art.1803 e seguenti Cod. civ., salvo diversa pattuizione fra le Parti.

Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nei quali egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, tenendo conto delle specificità della prestazione.

7. *Sperimentalità della disciplina*

La presente disciplina ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti e comunque in occasione dell’emanazione della prevista legge in materia.

Art. 33 bis – Lavoro agile

Le Parti, nel corso dell'emergenza sanitaria pandemica, in coerenza con le previsioni normative tempo per tempo vigenti, hanno promosso il ricorso al lavoro agile nella modalità "semplificata", quale misura di contrasto e contenimento alla diffusione del contagio da virus SARS-Cov2, atta a realizzare, in via prioritaria, sia la tutela della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori garantendone il distanziamento fisico, sia il sostegno di famiglie e lavoro.

In data 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto, il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile", che fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile, esprimendo linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale, nel rispetto della disciplina legale di cui alla L. 81/2017 e successive modifiche e integrazioni e degli accordi collettivi in essere, affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

Il medesimo 7 dicembre 2021, le Parti sociali europee di settore, hanno sottoscritto la "Joint Declaration on remote work and new technologies", che individua azioni volte a favorire il lavoro da remoto, nell'ambito del processo sostenibile della digitalizzazione in banca, agevolando, al contempo, la armonizzazione dei tempi di vita e lavoro per le lavoratrici e i lavoratori.

Ciò premesso, le Parti, confermano i principi del "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" e della "Joint Declaration on remote work and new technologies" del 7 dicembre 2021 e, con la presente disciplina generale, promuovono, per la Categoria del Credito Cooperativo, l'utilizzo del lavoro agile ritenendo che tale modalità di esecuzione della prestazione dell'attività lavorativa compatibilmente con i processi di lavoro possa concorrere, in termini di inclusione ed inclusività, quale veicolo di armonizzazione dei tempi di vita e lavoro della persona, alla realizzazione dei valori identitari del Credito Cooperativo, connessi alla centralità della persona e della famiglia, in termini di tutela e di sostegno, alla produttività nonché alla sostenibilità anche ambientale.

1 – Principi generali

Il Lavoro agile disciplinato dagli artt. 18-23, L. 81/2017 e successive modifiche e integrazioni, è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, che compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'Azienda, può essere svolta in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, caratterizzata dalla gestione flessibile della prestazione in ordine ai tempi ed ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, di norma con l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici, stabilita mediante accordo individuale scritto tra la lavoratrice o il lavoratore e l'Azienda, e fermo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile differisce dal cd. telelavoro, cui continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 33 del presente CCNL.

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto, ai sensi dell'art. 19, comma 2, L. 81/2017 e successive modifiche e integrazioni.

L'eventuale rifiuto del personale di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Il lavoro agile formalizzato nell'accordo individuale riguarda le modalità di esecuzione delle mansioni

svolte dal personale al momento della definizione dell'accordo individuale, fatta salva, in caso di variazione delle stesse, la facoltà per l'Azienda di recedere o formulare una nuova proposta.

Il lavoro agile si aggiunge alle tradizionali modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, senza modificare il profilo normativo, i diritti ed i doveri – di legge e contrattuali – delle lavoratrici e dei lavoratori. Restano, pertanto, invariati, ad ogni effetto, la sede di lavoro assegnata, l'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente.

Compatibilmente con le proprie esigenze produttive e organizzative, in caso di pluralità di richieste, le Aziende del Credito Cooperativo si impegnano ad attenzionare prioritariamente le richieste finalizzate alla gestione delle esigenze genitoriali e familiari complesse, delle lavoratrici e dei lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità opportunamente certificata, connesse all'elevata distanza tra dimora abituale e luogo di lavoro.

Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che la diffusione del lavoro agile può determinare nei tempi di vita/lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, si impegnano a prevedere un confronto sugli strumenti di welfare e di bilateralità, con specifico riferimento ad ambiti di fragilità, genitorialità, inclusione.

2 - Organizzazione del lavoro agile

Il personale in lavoro agile svolge la propria attività lavorativa, di massima, in correlazione temporale con l'unità organizzativa di appartenenza, anche per quanto concerne l'intervallo per il pranzo. Il ricorso al lavoro agile, infatti, non modifica di per sé il regime di orario applicato al personale, che farà, pertanto, riferimento ai limiti del normale orario di lavoro (a tempo pieno o a tempo parziale), con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie del lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il personale in lavoro agile, nell'ambito del normale orario di lavoro concordato, sarà contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione al fine di garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con l'Azienda. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'Azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Il numero delle giornate in lavoro agile è stabilito nel limite massimo di dieci giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

3 - Diritto alla disconnessione

Le Parti intendono definire un sistema di modalità idonee a garantire il diritto alla disconnessione.

La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando anche una "fascia di disconnessione", per cui, al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero e nei casi di assenze cd. legittime (ad esempio: malattia; infortuni; permessi retribuiti; ferie; etc.), il personale disattiva i dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato alla presa in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa, salvo esigenze organizzative e produttive non diversamente avviabili.

Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, sono espressamente escluse prestazioni di lavoro aggiuntive al normale orario di lavoro, salvi casi eccezionali e comunque su specifica richiesta dell'Azienda, con informativa annuale alle OO.SS. in occasione degli incontri di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL.

4 - Trattamento economico

La prestazione lavorativa, resa in modalità agile, è integralmente considerata pari a quella ordinariamente fornita presso le sedi abituali di lavoro; pertanto, non comporta, a titolo meramente

indicativo, nessun effetto sull'inquadramento, ruolo e mansione, sul livello retributivo, contributivo, sullo sviluppo professionale di carriera inclusi gli istituti la cui maturazione progredisce tempo per tempo in corso d'anno, in riferimento all'anzianità di servizio (quali ferie, scatti di anzianità, comparto, etc.) nonché buono pasto, Valore di Produttività Aziendale e alle stesse forme di welfare previste contrattualmente e dalla bilateralità.

5 - Luogo di lavoro

La prestazione lavorativa in modalità agile può svolgersi presso un hub o sede aziendale diversa rispetto a quella normalmente assegnata, la dimora abituale o in altro luogo indicato dalle lavoratrici e dai lavoratori, purché l'azienda valuti gli stessi con caratteristiche tali da consentire la normale esecuzione della prestazione lavorativa, condizioni di tutela per la salute e la sicurezza della lavoratrice e del lavoratore, riservatezza per i dati e le informazioni aziendali, nonché una connessione sicura secondo quanto stabilito dalle policy aziendali.

É comunque escluso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in luoghi pubblici, o attraverso connessioni pubbliche.

6 - Strumenti di lavoro

L'Azienda, di norma, fornisce al personale in lavoro agile la dotazione tecnologica e informatica necessaria all'esecuzione della prestazione lavorativa e che consenta l'accesso ai sistemi aziendali in sicurezza, curandone l'aggiornamento e la manutenzione.

La dotazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Laddove le Parti concordino l'utilizzo di strumenti informatici e tecnologici personali, resta comunque a carico dell'Azienda implementare tutte le soluzioni e gli aggiornamenti software necessari a garantire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza stabiliti dalle policy aziendali.

7 - Salute e sicurezza sul lavoro

Al personale in lavoro agile si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, L. 81/2017 e successive modifiche ed integrazioni.

Trovano, inoltre, applicazione le previsioni sugli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni relative alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro deve fornire al personale in lavoro agile un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al Titolo III del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del personale che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna alla lavoratrice o al lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il personale in lavoro agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

La lavoratrice o il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, nonché alla tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Le Parti nel ribadire l'attenzione agli aspetti connessi alla salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori in lavoro agile, si impegnano ad effettuare entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, un confronto avente ad oggetto le tematiche eventualmente emerse in proposito.

8 - Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di Categoria.

Le Parti individueranno entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti al personale che presta attività nelle sedi aziendali, ferma restando la possibilità, per il personale in lavoro agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

9 - Pari opportunità e sviluppo professionale

Le Parti, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile anche quale veicolo di inclusione, garantendo, quindi, la parità di accesso tra i generi, al fine di incrementare fattivamente la armonizzazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Le Parti, pertanto, convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, le lavoratrici e i lavoratori devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, L. 81/2017.

La formazione continua, dunque, va prioritariamente perseguita attraverso il ricorso ai tipici strumenti della bilateralità.

Le Parti condividono altresì che la formazione può rappresentare per il personale in lavoro agile, oltre che un necessario momento di aggiornamento professionale, anche occasione di interazione e di scambio, utile alla prevenzione di situazioni di isolamento ed allo sviluppo della cultura identitaria.

Tali finalità saranno perseguite anche attraverso percorsi formativi mirati, che possono riguardare anche specifiche competenze tecniche, digitali e comportamentali, per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione.

I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali, ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

Il datore di lavoro deve fornire per iscritto al personale in modalità agile tutte le informazioni sui controlli eventualmente effettuati, come previsto dalla normativa vigente.

Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di protezione dei dati.

10 – Benessere della persona

Le Aziende, a fronte dei cambiamenti che l'utilizzo del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, promuovono lo sviluppo di buone prassi organizzative per il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori in lavoro agile, anche attraverso specifiche attività formative.

11 - Protezione dei dati personali e riservatezza

Le Aziende adottano tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali delle lavoratrici e dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, dal Regolamento UE 679/2016 (GDPR).

Il datore di lavoro, ai sensi della vigente normativa, è tenuto a garantire alla lavoratrice e al lavoratore il

rispetto della sua personalità e della sua libertà morale assicurando una raccolta e un trattamento dei dati e delle informazioni ordinato a finalità specifiche ed esplicitate e a principi di essenzialità, pertinenza, non eccedenza secondo i dettami dell'art. 5 del richiamato GDPR.

Il datore di lavoro informa il personale in lavoro agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. 300/1970 e successive modifiche e integrazioni.

Le Aziende forniscono al personale in lavoro agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali.

Il personale in lavoro agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dall'Azienda ed alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

12- Osservatorio bilaterale di monitoraggio

Le Parti convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:

- l'utilizzo dello strumento e lo sviluppo della relativa contrattazione di secondo livello;
- la valorizzazione delle buone pratiche in riferimento anche alle pari opportunità.

13 – Disposizioni finali

La presente disciplina generale di Categoria sul lavoro agile entrerà in vigore al venir meno dell'efficacia della disciplina emergenziale e, ai sensi dell'art. 29 del C.C.N.L., potrà essere integrata dalle disposizioni della contrattazione di secondo livello.

Le Parti si confronteranno tempestivamente in caso di novità legislative che dovessero intervenire nella disciplina del lavoro agile.

**Allegato 1 al testo di accordo:
“Disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo”**

Accordo individuale: Fac-simile del testo dell'accordo individuale

L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra l'Azienda e la lavoratrice o il lavoratore prevede:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;*
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;*
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;*
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della presente disciplina;*
- e) gli strumenti di lavoro;*
- f) i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;*
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, della L. 300/1970 e successive modifiche e integrazioni sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;*
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;*
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;*
- j) orario di lavoro, concordato tra lavoratrice o lavoratore e Azienda e nella logica della durata del normale orario di lavoro.*

Art. 34 - Limitazioni per assunzioni

Presso le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, non possono essere assunte persone che:

- a) siano membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- b) abbiano rapporti coniugali o di parentela o di affinità, entro il terzo grado compreso, con i membri suddetti o con il personale dipendente.

In via eccezionale possono essere convenute, in sede sindacale locale, deroghe per il solo caso, compreso nella lett. b) del comma precedente, di rapporti di parentela o affinità di terzo grado, fermo restando il divieto per i rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado.

Nel caso che il dipendente venga chiamato a far parte del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale ed accetti l'incarico, il rapporto di lavoro è risolto, con gli effetti previsti dall'art. 79, salvo che il termine di preavviso dovuto, se è superiore al periodo intercorrente dalla data di detta accettazione a quella di assunzione dell'incarico, è ridotto a misura corrispondente a tale periodo.

Per l'età minima di assunzione sono richiamate le norme di legge vigenti in materia.

Art. 35 - Modalità delle assunzioni

Le assunzioni di personale vanno effettuate in conformità con le norme di legge vigenti in materia.

Non sono ammesse assunzioni di personale a condizioni diverse da quelle previste dal presente contratto.

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificati di nascita e cittadinanza;
- certificato di residenza;
- certificato di tutti gli studi compiuti;
- copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
- certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a tre mesi e certificati dei carichi pendenti;
- altri documenti di lavoro.

Prima dell'assunzione possono essere disposte visite mediche di controllo delle condizioni del lavoratore, di norma presso Enti di diritto pubblico.

Le lavoratrici e i lavoratori guariti da patologie di carattere oncologico, ai sensi della Legge n. 193/2023, hanno diritto di non fornire informazioni né subire indagini in merito alla propria pregressa condizione patologica.

L'assunzione deve essere comunicata per iscritto dalla Azienda al lavoratore, specificando quanto al riguardo previsto dalla L. 608/1996 e dal D. Lgs. 152/1997 e successive modifiche e integrazioni.

La lavoratrice e/o il lavoratore deve a sua volta dichiarare per iscritto all'Azienda che accetta le condizioni proposte.

RACCOMANDAZIONE

Le Parti stipulanti del presente contratto raccomandano alle Aziende di favorire, laddove possibile, compatibilmente con organizzazione ed esigenze dei propri uffici, collocamento e condizioni di lavoro dei non vedenti e delle persone con disabilità.

Art. 36 - Periodo di prova

La assunzione del personale avviene normalmente con un periodo di prova non superiore a 3 mesi (30 giorni per le lavoratrici e/o i lavoratori inquadrati nella 1^a area professionale).

Durante il periodo di prova sono da applicare le disposizioni del presente contratto, salvo quanto appreso disposto.

Durante il periodo di prova il rapporto può essere risolto, ad iniziativa di una delle parti, senza preavviso o indennità sostitutiva.

Nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa della lavoratrice e/o del lavoratore devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei degli emolumenti annuali per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua) fino al giorno della effettiva cessazione del servizio; invece nel caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Azienda devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei degli emolumenti annuali per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua) fino alla fine del mese in corso.

Compiuto il periodo di prova con esito favorevole il personale si intende confermato in servizio, con anzianità decorrente a tutti gli effetti dalla data di inizio dello stesso periodo di prova.

È esonerato dal periodo di prova il personale proveniente da altre Aziende destinatarie del presente contratto, quando l'assunzione viene effettuata con l'inquadramento acquisito presso l'Azienda di provenienza entro un termine non superiore a 15 giorni tra il rapporto di lavoro che viene a cessare e quello che viene instaurato.

CHIARIMENTO A VERBALE

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato, il periodo di prova va convenuto in misura compatibile con la durata del contratto stesso: fino a 2/3 dei periodi previsti dal primo comma del presente articolo e comunque non oltre 1/4 della durata del contratto stesso.

CAPITOLO V

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 37 - Ruolo del personale

Il personale delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e degli altri Organismi destinatari del presente contratto è chiamato a collaborare per la realizzazione della funzione sociale della cooperazione nel settore del credito.

L'Azienda provvede a far conoscere al personale gli scopi sociali e la propria struttura istituzionale, la organizzazione del Movimento delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, l'ordinamento degli uffici cui è addetto e le relative procedure di lavoro.

DICHIARAZIONI A VERBALE

Le procedure di lavoro ed i regolamenti di servizio potranno essere in tutto o in parte unificati, a livello locale e nazionale, con interventi delle Federazioni locali e della Federazione Italiana.

Dette procedure e regolamenti unificati saranno, dalle medesime Federazioni, portati a conoscenza delle corrispondenti Organizzazioni sindacali locali o nazionali.

Art. 38 - Obblighi fondamentali

Nell'esecuzione del contratto di lavoro, il personale deve usare la diligenza richiesta dall'art. 2104 Cod. civ.

Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartite dagli organi sociali e direttivi dell'Azienda.

È tenuto al rispetto del segreto d'ufficio e dell'obbligo sancito dall'art. 2105 Cod. civ.

Non può entrare od intrattenersi nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e previa autorizzazione; non può allontanarsi arbitrariamente dal servizio.

Non può:

- fare parte di Commissioni tributarie o di altri Organismi fiscali ed accettare altre funzioni non confacenti all'attività di dipendente dell'Azienda;
- fare operazioni di Borsa che non siano per contanti.

Deve tenere costantemente informata l'Azienda sulla propria residenza, ovvero luogo in cui abita, comunicando tempestivamente ogni relativo cambiamento.

La lavoratrice/il lavoratore che intenda prestare a terzi la propria opera fornisce preventivamente all'Azienda le informazioni utili a consentire la valutazione dell'assenza delle condizioni ostative o limitative previste dalla legge. Tali condizioni, se ritenute sussistenti, vanno comunicate dall'Azienda alla lavoratrice/al lavoratore entro 15 giorni dalla comunicazione ricevuta.

Art. 39 - Obblighi per il personale di cassa

I detentori devono garantire la consegna delle chiavi necessarie per l'estrazione dei valori alla apertura dello sportello.

Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio di valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre

la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidati. Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, sono devoluti al Fondo Pensione Nazionale di cui all'art. 72.

Le deficienze di cassa devono essere rimborsate, nel termine stabilito dall'Azienda, dopo aver sentito l'interessato. L'Azienda, nello stabilire il termine, valuta di volta in volta i singoli casi, anche in rapporto alla entità delle deficienze da rimborsare.

Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare soltanto con particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'Azienda non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti, il personale non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Occorrendo, le Parti stipulanti del presente contratto si incontreranno per concordare procedure di accertamento tecnico, atte a prevenire e risolvere eventuali controversie d'applicazione delle disposizioni dell'ultimo comma di questo articolo.

Art. 40 - Incarichi pubblici e sindacali

L'espletamento di cariche pubbliche e di cariche sindacali relative al settore del credito o di rappresentanza del settore medesimo è regolato, per quanto riguarda l'incidenza sul rapporto di lavoro, da norme di legge e di contratto collettivo.

Il personale deve dare comunicazione per iscritto all'Azienda delle cariche assunte, sopra citate.

Art. 41 - Lavoratrice/Lavoratore sottoposto a procedimento penale

La lavoratrice e/o il lavoratore che venga a conoscenza, per atto dell'Autorità Giudiziaria (Pubblico ministero od altro Magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'Azienda. Analogo obbligo incombe sulla lavoratrice e/o sul lavoratore che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

Qualora l'Azienda, in relazione a quanto previsto dagli artt. 76 e 77, intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore interessato.

L'Azienda può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio della lavoratrice e/o del lavoratore interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto alla lavoratrice e/o al lavoratore interessato e può essere mantenuto dall'Azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

L'Azienda è tenuta ad effettuare un colloquio su richiesta della lavoratrice o del lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa, nel rispetto del quadro normativo vigente.

La circostanza che la lavoratrice e/o il lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga

poi riammesso dall'Azienda, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal secondo comma.

La lavoratrice e/o il lavoratore allontanato dal servizio, ai sensi dei commi che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

Anche durante il periodo di allontanamento della lavoratrice e/o del lavoratore dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'Azienda che per la lavoratrice e/o il lavoratore medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 74.

Art. 42 - Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

Qualora nei confronti della lavoratrice e/o del lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale per fatti od atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio od incarichi affidatigli, l'Azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di fiducia, assume a proprio carico le eventuali sanzioni amministrative pecuniarie e le spese giudiziarie, comprese quelle di assistenza legale sostenute.

Le spese legali saranno anticipate dalle Aziende a coloro che abbiano operato attenendosi alle istruzioni ricevute, nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro in tal senso e per tutti i gradi di giudizio.

In tali ipotesi, ai fini di quanto previsto dagli artt. 76 e 77 ogni valutazione in merito alla rilevanza disciplinare del capo di imputazione, in sé considerato, sarà effettuata solo all'esito, anche non definitivo, del procedimento penale.

Ciò ferme restando le prerogative aziendali a fronte del rilievo disciplinare dei comportamenti posti in essere, indipendentemente dalla loro rilevanza penale.

Al dipendente, al quale è accordata la tutela di cui sopra, che sia privato della libertà personale, va conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, salvi i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

Qualora il danneggiato ovvero la parte lesa si costituisca parte civile nei confronti del dipendente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Azienda.

La lavoratrice e/o il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Azienda.

Le tutele del presente articolo si applicano alla lavoratrice e/o al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto qualora si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le tutele del presente articolo non si attuano (quindi non vanno concesse ovvero se già concesse decadono dall'origine) in presenza di iniziative penali di cui sopra conseguenti a fatti od atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'Azienda ed in tutti i casi in cui si ravvisi nel comportamento del dipendente una situazione di conflitto con l'Azienda stessa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti stipulanti del presente contratto convengono nel ritenere che le conseguenze di fatti aleatori, imprevisti ed imprevedibili, connessi alla stessa complessa disciplina del credito, non debbono assolutamente attribuirsi all'operatore di fatto della gestione del rischio, rientrando esse piuttosto, in misura largamente prevalente, nel rischio di impresa.

NOTA A VERBALE

Le Parti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della Banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.

Art. 43 - Responsabilità civile verso terzi

Le Parti stipulanti convengono che in relazione a quanto previsto dall'art. 5 della L. 190/1985, le Aziende terranno a proprio carico l'onere per la copertura, anche con assicurazione, della responsabilità civile verso terzi - ivi comprese le eventuali connesse spese legali - conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi e delle altre lavoratrici e/o degli altri lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo.

Art. 44 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali della lavoratrice e/o del lavoratore (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

I provvedimenti disciplinari devono essere applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze ed al grado della colpa valutato tenendo conto delle circostanze di fatto.

Per il procedimento disciplinare si rinvia alle disposizioni dell'art. 7 della L. 300/1970 e successive modifiche e integrazioni. Il termine a difesa viene elevato a 10 giorni.

Entro il termine di cui al comma che precede, la lavoratrice o il lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali.

Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'Azienda dà riscontro alla lavoratrice o al lavoratore.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Azienda, in attesa di deliberare sul provvedimento disciplinare o sulla risoluzione del rapporto, può disporre l'allontanamento temporaneo della lavoratrice e/o del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

CHIARIMENTI A VERBALE

Il rimprovero disciplinare va distinto dall'ordinario richiamo verbale, a tale fine deve esser comunicato con specificazione della relativa natura disciplinare.

L'allontanamento temporaneo del prestatore di lavoro dal servizio, di cui all'ultimo comma, comporta diritto in ogni caso alla retribuzione.

RACCOMANDAZIONE

Federcasse invita le Aziende ad informare ad un principio di efficienza e brevità l'intero iter procedimentale, circoscrivendo lo stesso al tempo necessario in relazione alle singole fattispecie e alla struttura organizzativa aziendale.

CAPITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 45 - *Tabelle retributive e struttura della retribuzione*

Con riferimento all'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di cui all'Accordo di rinnovo del C.C.N.L. 21.12.2012, le Parti ne stabiliscono la tabellizzazione a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Per il periodo 1° settembre 2024 — 1° gennaio 2026 si applicano le tabelle di cui all'Allegato A.

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

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

* * * * *

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 46 - Tredicesima mensilità

Al personale compete, annualmente, la gratificazione di Natale, che deve essere corrisposta nel mese di dicembre dell'anno cui si riferisce (entro il giorno 20).

Tale mensilità va computata in base alle voci retributive che costituiscono il trattamento economico per le quali sia espressamente prevista l'erogazione per tredici mensilità.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratificazione spetta in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero la eventuale frazione residua.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione del periodo di lavoro retribuito.

Art. 47 - Assegno di preposto e di vice preposto

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

Nelle succursali con oltre 5 addetti, ove venga nominato un vice preposto, da intendersi come colui che partecipa quotidianamente alla gestione della succursale mediante ripartizione dei compiti con il preposto, operante ad orario intero per tutto il mese e che sostituisce il preposto nei giorni di sua assenza, allo stesso sarà riconosciuto un assegno mensile pari al 60% della indennità di preposto.

In caso di assenza giornaliera del preposto al vice preposto, in luogo dell'indennità del vice preposto, verrà liquidata l'indennità di preposto oltre alle eventuali differenze retributive.

Venendo meno l'incarico di preposto o di vice preposto a succursali, cessa il diritto agli assegni anzidetti.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 48 - Valore di Produttività Aziendale

In sede di contrattazione di secondo livello va istituito un Valore di Produttività Aziendale determinato annualmente sulla base di indicatori rappresentativi dell'andamento complessivo delle Aziende, misurato su un orizzonte temporale pluriennale e secondo criteri predeterminati, ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo ed all'Allegato "F" al CCNL.

L'attribuzione del Valore di Produttività Aziendale viene effettuata secondo criteri concordati tra le Parti e ha come presupposto l'individuazione degli incrementi di produttività del lavoro, di qualità, di efficienza, di innovazione, di sostenibilità secondo i criteri ESG ed altri elementi di competitività emergenti in sede di contrattazione di secondo livello, comunque di indici legati all'andamento economico complessivo delle Aziende e redistribuito in base all'inquadramento contrattuale, tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

Nella definizione degli importi relativi al Valore di Produttività Aziendale possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo, uno o più parametri tra i seguenti indicatori depurati da componenti straordinarie positive o negative:

- a) indicatori di redditività (ad esempio: ROE; ROA; attività ordinarie su patrimonio; Risultato Lordo di Gestione corretto per il rischio su totale attivo; etc.);
- b) indicatori di efficienza (ad esempio: costi operativi/margine di intermediazione; costi operativi/attività fruttifere; costo del lavoro/margine di intermediazione; costo del lavoro per dipendente; etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria);
- c) indicatori di produttività (ad esempio: VAP; valore aggiunto per dipendente; margine di intermediazione per dipendente; fondi intermediati per dipendente; ricavi da servizi per dipendente; impieghi + raccolta per dipendente; etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria);
- d) indicatori di qualità degli attivi, di struttura patrimoniale, economica, finanziaria e di liquidità (ad esempio: texas ratio; NPE/CET1; etc.);
- e) indicatori di qualità (ad esempio: indici di gradimento della clientela; numero di ricorsi all'Arbitro bancario e finanziario; reclami; etc.);
- f) indicatori di rischiosità (ad e esempio: sofferenze/impieghi; etc.);
- g) indicatori di struttura (ad esempio: raccolta indiretta/raccolta diretta; gestioni patrimoniali/raccolta; etc.);
- h) indicatori di miglioramento della qualità dei processi;
- i) indicatori di diversità e inclusione (ad esempio: gender pay gap);
- j) indicatori di impatto ambientale (ad e esempio.: indicatori ESG; riduzione delle emissioni di CO2; consumo di elettricità; cancelleria; etc.);
- k) indicatori di coerenza mutualistica (ad esempio: numero di adesione dei soci ed intensità del lavoro con i soci; etc.).

L'attribuzione del Valore di Produttività Aziendale può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

1. un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
2. scostamenti rispetto a valori predeterminati;
3. variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
4. percentuali di indici o di valori predeterminati.

Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite al secondo livello di contrattazione.

Il Valore di Produttività Aziendale non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, l'Azienda presenta un bilancio senza utili di esercizio.

Il Valore di Produttività Aziendale deve avere la caratteristica della totale variabilità in funzione dell'andamento delle Aziende verificato dalle Parti.

In sede di contrattazione di secondo livello vengono concordati la dinamica, i parametri ed i meccanismi utili per la determinazione quantitativa del Valore di Produttività Aziendale, nonché i criteri di riferimento scegliendone uno o più tra quelli indicati al terzo comma.

Le Parti riconoscono la facoltà di optare, volontariamente, per il riconoscimento dell'importo economico del Valore di Produttività Aziendale sotto forma di prestazioni di welfare, in tutto o in parte, nei limiti di esenzione fiscale e contributiva stabiliti dalle normative di tempo in tempo vigenti ed alle condizioni

stabilite dalla contrattazione di secondo livello, secondo quanto previsto dall'art. 8.

I contratti di secondo livello anche per la parte relativa alla previsione del Valore di Produttività Aziendale, sono trasmessi all'Osservatorio previsto dall'art. 12 del presente contratto.

L'Osservatorio nazionale procederà a verificare che la misura del Valore di Produttività Aziendale erogato sia in linea con il valore medio del settore del credito. Gli esiti di tale verifica saranno rimessi alle Parti per le necessarie valutazioni e le eventuali conseguenti determinazioni.

Art. 49 - Indennità modali

Ai cassieri, agli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari ed agli aiuti cassieri competono indennità di rischio, nelle misure mensili fissate e con i criteri indicati nella tabella allegata (Allegato A) al presente contratto.

Per i casi di cui al punto 9) delle lett. a), b) e c) della tabella Allegato A al presente contratto, qualora vi sia adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle 5 ore, le misure mensili dell'indennità di rischio vanno proporzionalmente maggiorate, fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure vanno maggiorate di un ulteriore 14%.

L'indennità di rischio non deve essere corrisposta quando, anche temporaneamente, cessano le mansioni che la giustificano. A tal fine non si tiene conto delle assenze per ferie e delle assenze per malattie o infortuni, fino al limite per queste ultime di due mesi di durata.

In caso di sostituzione del cassiere, per uno o più giorni, al sostituto compete la quota giornaliera di indennità di rischio, computata dividendo l'importo mensile per 21,5, con minimo garantito - nel mese - pari all'indennità mensile dell'aiuto cassiere, ed inoltre la differenza retributiva giornaliera, secondo tabella, qualora sia inquadrato in livello retributivo inferiore al 1° della 3^a area professionale.

L'indennità di aiuto cassiere, di cui alla tabella allegata al presente contratto, compete alla lavoratrice e/o al lavoratore che collabora con il cassiere fuori dello sportello e/o lo sostituisce allo sportello per brevi periodi della giornata lavorativa.

Gli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari, nei limiti di 4 giorni al mese, e gli aiuti cassieri non possono avere inquadramento inferiore al 2° livello retributivo della 2^a area professionale.

Al di fuori dei casi previsti al primo comma, nelle filiali sprovviste di servizio di cassa tradizionale, alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di supporto nonché complementari all'operatività di cassa delle apparecchiature automatizzate è riconosciuta l'indennità di cui alla lettera d) della tabella allegata (Allegato A), riproporzionata in ragione dei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività.

Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'Allegato A.

Compete indennità per trasporto di valori, nelle misure indicate nella tabella di cui all' Allegato A al presente contratto, ai dipendenti che, su incarico – che, di norma, va dato a due dipendenti, che si avvicendano, nello svolgimento del servizio, senza ordine predeterminato - della Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana, provvedono a tempo indeterminato o per determinato periodo di tempo, ma comunque in via continuativa nel periodo, a trasporto di contanti (più eventuali titoli) dalla Sede alle succursali, e viceversa, e/o da Sede e succursali a Banche corrispondenti e/o ad Uffici Postali, e viceversa, per depositi, prelievi, compensazioni a stanza, smaltimenti ed approvvigionamenti.

Tale indennità è dovuta per dodici mensilità e pertanto non va compresa nel computo della tredicesima mensilità.

L'indennità per trasporto di valori non deve essere corrisposta quando, anche temporaneamente, cessa l'incarico che la giustifica. A tale fine non si tiene conto delle assenze per ferie e delle assenze per malattie ed infortuni, fino al limite per queste ultime di due mesi di durata.

CHIARIMENTI A VERBALE

La indennità per trasporto di valori non compete per il compimento di specifiche operazioni, fuori sede, comportanti pagamenti ed incassi (per esempio: versamenti su c.c. postali, acquisti di valori bollati, acquisiti di economato, incassi di vaglia postali, etc.).

Le misure indicate nella tabella Allegato A al presente contratto sono diversificate a seconda del numero dei trasporti effettuati mensilmente in via normale: eventuali variazioni occasionali restano irrilevanti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Relativamente alla indennità di rischio, disposizioni in deroga possono essere concordate in sede di contrattazione integrativa di secondo livello a fronte di nuove forme di organizzazione del lavoro comportanti sostanziali cambiamenti del servizio di cassa.

DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE

I cassieri che, svolgendo l'incarico in via continuativa, avevano acquisito prima della stipulazione del C.C.N.L. del 1983 indennità di rischio in misura corrispondente a scaglione superiore, rispetto a quello spettante secondo tabella allegata allo stesso C.C.N.L. del 1983, conservano detto scaglione superiore ad personam.

Gli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari che, svolgendo l'incarico in via continuativa, avevano acquisito prima della stipulazione del C.C.N.L. del 1983 indennità di rischio riservata ai cassieri conservano ad personam tale più favorevole trattamento, nella misura di tempo in tempo in vigore.

Le disposizioni di cui sopra, tuttavia, sono da applicare finché perdurano gli incarichi.

Art. 50 - Sistema incentivante

L'Azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti, comunque definiti, la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il Valore di Produttività Aziendale di cui all'art. 48, che tengano conto dei principi di pari opportunità per le lavoratrici e/o i lavoratori.

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

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

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

adottare i provvedimenti deliberati.

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

Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati alle lavoratrici e/o ai lavoratori interessati.

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

È in ogni caso esclusa l'adozione di sistemi incentivanti da parte di Aziende che:

- con riferimento al bilancio dell'anno immediatamente precedente non siano in possesso dei requisiti per l'erogazione del Valore di Produttività Aziendale;
- nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante siano state oggetto di intervento da parte dei "Fondi di Garanzia" del Movimento ovvero, al momento dell'adozione del sistema, siano in attesa di detto intervento;
- nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante siano state destinatarie di una delle misure emergenziali di cui all'art. 22, parte terza, del presente contratto ovvero le abbiano avviate al momento dell'adozione del sistema.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

I Sistemi incentivanti devono concorrere alla promozione dei valori e degli obiettivi declinati e richiamati nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo, come strumento di cooperazione e collaborazione tra risorse umane.

Le Parti ritengono opportuno che nell'ambito dei sistemi incentivanti, le Aziende prevedano anche obiettivi di qualità e che gli stessi sistemi siano conformi ai principi contenuti nella normativa in materia di Mercati di Strumenti Finanziari e nelle Istruzioni di Vigilanza in tema di Compliance e politiche e prassi di remunerazione di tempo in tempo vigenti.

CAPITOLO VII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA', FERIE, ASSENZE, CONGEDI, MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 51 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività

Al personale compete un riposo settimanale, che deve normalmente coincidere con la domenica, secondo le norme di legge.

Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Sono considerati giorni semifestivi i seguenti: la ricorrenza del Santo Patrono (con riferimento alla sede di lavoro), il sabato precedente la Pasqua, la Vigilia di Ferragosto, la Vigilia di Natale, il 31 dicembre, gli altri eventualmente determinati da consuetudini locali.

Art. 52 - Ferie

Nel corso di ogni anno solare il personale ha diritto ad un periodo di ferie retribuite.

Aree professionali

La durata delle ferie è stabilita come segue:

- dall'anno successivo a quello in cui è avvenuta l'assunzione 25 giorni;
- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 20 giorni;
- da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.

Per le lavoratrici e/o i lavoratori inquadrati nella 1^a area professionale ad orario ridotto la durata delle ferie è la seguente:

- con oltre 15 anni di anzianità 25 giorni;
- dall'anno successivo a quello di assunzione e fino a 15 anni di anzianità 20 giorni;
- per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione 20 giorni;
- da riproporzionare in ragione del numero di mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di servizio prestato.

Quadri direttivi

Dal 1° gennaio 2013 nei confronti di tutta la categoria dei quadri direttivi il periodo annuale di ferie è fissato in 26 giorni.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione hanno diritto a 1/12 della suddetta misura (26 giorni) per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

* * * * *

Alle persone con disabilità rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge L. 68/1999 e successive modifiche e integrazioni, durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano rispettivamente 20 o 12 giorni a seconda se l'assunzione è avvenuta nel corso del primo o del secondo semestre.

Il criterio di computo dei periodi di ferie indicati nei commi precedenti è fissato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì ovvero dal martedì al sabato, a seconda che l'Azienda abbia adottato l'una o l'altra forma di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Il criterio di computo è identico,

resta cioè fissato sulla base dei giorni che vanno dal lunedì al venerdì, anche per quanto riguarda i periodi di ferie del personale il cui orario di lavoro settimanale sia distribuito su sei giorni anziché su cinque (escludendosi, peraltro, il rientro in servizio col sabato al termine di periodi di ferie comprensivo dei precedenti cinque giorni della settimana).

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini del computo dei periodi di ferie i giorni semifestivi vanno considerati lavorativi per metà.

* * * * *

I turni delle ferie devono essere fissati tempestivamente dall'Azienda, comunicati al personale e rispettati: solo in casi eccezionali possono essere variati per intesa tra Azienda e lavoratore, salva la disposizione di cui al successivo comma 7 in tema di rimborso per spostamenti di turno.

Nel fissare i turni delle ferie l'Azienda deve, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, tener conto delle richieste delle lavoratrici e/o dei lavoratori in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio, dando la precedenza alle persone con disabilità rientranti nelle categorie di cui alla L. 68/1999 e successive modifiche e integrazioni.

I turni di ferie vanno stabiliti in modo da consentire, al personale che lavora ad orario intero, l'assenza dal lavoro per almeno tre settimane consecutive tra il 1° marzo ed il 30 novembre, salva la possibilità di accordo diverso tra le Parti.

L'Azienda può richiamare in servizio la lavoratrice e/o il lavoratore durante il periodo di ferie, quando urgenti necessità di servizio ciò richiedano.

La lavoratrice e/o il lavoratore richiamato ha diritto di completare le ferie in altra epoca ed al rimborso delle spese che dimostri siano derivate dalla interruzione.

Detto rimborso comprende anche le spese di trasporto, di vitto e di alloggio sostenute per il viaggio di rientro e per quello eventuale di ritorno nella località in cui il la lavoratrice e/o il lavoratore si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

Il rimborso deve aver luogo pure nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie devono essere usufruite nel corso dell'anno solare cui si riferiscono.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla lavoratrice e/o al lavoratore che non abbia usufruito in tutto o in parte delle ferie relative all'anno solare in corso, maturate (per i casi non ordinati dai primi tre commi che precedono in tema di turni) in ragione di un dodicesimo del periodo di ferie annuale per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° gennaio, compete una indennità corrispondente alla retribuzione dei giorni di ferie perduti.

Nello stesso caso, qualora la lavoratrice e/o il lavoratore abbia invece usufruito delle ferie relative all'anno solare in corso in misura maggiore rispetto a quelle maturate, come sopra precisato, la retribuzione dei giorni di ferie corrispondenti a tale misura maggiore va contabilizzata in detrazione delle spettanze di fine lavoro.

In ambedue le ipotesi il computo va fatto sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza.

Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Se l'assenza è causata da malattia od infortunio, la riduzione ordinata dal comma precedente non si

applica per i primi sei mesi, ovvero per 180 giorni in caso di assenza causata da malattia od infortunio non continuativi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

I giorni di accertata infermità intervenuta nel corso delle ferie, infermità che il dipendente deve immediatamente denunciare all'Azienda, non sono computati nella durata delle ferie.

Art. 53 - *Permessi per ex festività*

A fronte delle disposizioni di legge in materia di giorni festivi, sono attribuiti giorni di ferie e/o di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche in collegamento con i periodi di ferie.

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori delle aree professionali, sono attribuiti:

- per l'anno di assunzione e fino a 5 anni di anzianità, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52);
- con oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità, giorni 3 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52) e giorni 2 di permesso retribuito;
- con oltre 10 anni di anzianità, giorni 5 di permesso retribuito.

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori inquadrati nella 1^a area professionale ad orario ridotto sono attribuiti, per l'anno di assunzione e per ciascuno degli anni successivi, giorni 5 di ferie (già compresi nei periodi previsti dall'art. 52).

Ai quadri direttivi sono attribuiti 5 giorni di permesso retribuito.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al normale trattamento economico, i permessi sopra previsti vanno ridotti in proporzione dei mesi interi di assenza.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli stessi permessi competono in proporzione ai mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua superiore a 15 giorni.

I permessi sopra previsti comunque non utilizzati nel corso dell'anno solare, come gli eventuali resti inferiori ad un giorno, vanno liquidati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza.

Per la vigenza del C.C.N.L. del 9/1/2019, in via sperimentale, una giornata di permesso ex festività di cui al presente articolo, tra quelle spettanti al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali con oltre 5 anni di anzianità lavorativa, è destinata ad attività di volontariato sociale, civile ed ambientale, da svolgersi entro l'anno di maturazione.

In caso di mancata fruizione i permessi di cui al comma precedente saranno ceduti alla "Banca del Tempo Solidale" di cui all'art. 94 bis.

CHIARIMENTO A VERBALE

Il presente trattamento assorbe, per la festa nazionale della Repubblica e per la festa dell'Unità Nazionale, quello ordinato dall'ultimo comma dell'art. 98 e dall'ultimo comma dell'art. 126.

Art. 54 - *Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale*

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

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

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

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

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

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

Le Aziende, nella concessione dell'aspettativa di cui sopra, accoglieranno comunque le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra 3 e 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.

I 3 giorni di permesso di cui all'art. 4 della L. 53/2000 e successive modifiche e integrazioni, spettano alle lavoratrici e ai lavoratori anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del convivente more uxorio o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

Le Aziende valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (ad esempio: bullismo; tossicodipendenza; anoressia/bulimia).

Con riferimento a richieste di flessibilità oraria, ai sensi dell'art. 6 della L. 170/2010, formulate da genitori per l'assistenza a casa di figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), le Aziende riconoscono permessi retribuiti durante l'anno scolastico nella misura massima di 5 giorni, fruibili anche ad ore, con un preavviso di 10 giorni.

La lavoratrice e/o il lavoratore ha diritto, quando contraiga matrimonio, ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi, non computabili come ferie.

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

RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI

Le Parti raccomandano alle Aziende di favorire la fruizione delle flessibilità previste dal presente articolo da parte dei lavoratori e delle lavoratrici che prestano assistenza a familiari ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 recepita dal D. Lgs. 105/2022, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Le Parti raccomandano alle Aziende, ai fini della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al presente articolo, di valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affidò e tutela di minori.

Art. 54 bis - Maternità/Paternità/Congedi parentali

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, la lavoratrice/lavoratore ha diritto di assentarsi dal servizio per un periodo di 5 mesi con il normale trattamento economico, integrando l'Azienda l'indennità corrisposta dall'INPS.

L'integrazione di cui sopra spetta alla lavoratrice anche nei casi di maternità a rischio certificata come previsto dalle norme vigenti in materia.

Ove durante il periodo di cui al comma primo intervenga malattia o infortunio, si applicano le disposizioni dell'art. 55 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia o sopravviene l'infortunio.

La lavoratrice/il lavoratore affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, L. 184/1993) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

I periodi di assenza dal lavoro previsti dall'art. 32 del D. Lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni, vanno computati nell'anzianità di servizio agli effetti degli avanzamenti e benefici economici automatici di cui all'art. 115 oltre che agli effetti di legge.

Il congedo di cui all'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni, su richiesta scritta della lavoratrice o del lavoratore, unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, può essere fruito in modo frazionato per periodi minimi consecutivi di un'ora giornaliera o multipli di mezz'ora, fermo restando che la somma dei congedi orari nell'arco di ciascun mese deve corrispondere comunque a giornate intere. La paga oraria e giornaliera è calcolata ai sensi delle relative disposizioni del presente contratto.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'Azienda può accordare fino al terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici e ai lavoratori che ne facciano richiesta, una riduzione della durata dell'intervallo di cui all'art. 123, fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause.

CAPITOLO VIII MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITA'

Art. 55 - *Malattie e infortuni*

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

- a) mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- b) mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- c) mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;
- d) 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;
- e) mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi suindicati sono aumentati dell'80% in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 40 mesi complessivi.

Alle lavoratrici e ai lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongono a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso. Le giornate di assenza per effettuare terapie rese necessarie da tali condizioni di salute non sono computate ai fini della determinazione del periodo di comporta.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai commi precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio - sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al comma 9 - verificatesi nei 18 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.

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

L'Azienda, inoltre, segnalerà alla lavoratrice e/o al lavoratore interessato, almeno 30 giorni prima, la scadenza del termine del periodo di comporta contrattualmente previsto.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui la lavoratrice e/o il lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia se la malattia sia iniziata prima di tale data.

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 dal penultimo comma dell'art. 52.

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 la lavoratrice e/o il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati nei precedenti commi 1 e 2, la lavoratrice e/o il lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere

collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 12 mesi.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare 12 mesi in un quinquennio.

Nei casi di malattie di carattere oncologico, ovvero di quelle di cui al secondo comma, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente articolo è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in più periodi.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dalla lavoratrice e/o dal lavoratore che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui la lavoratrice e/o il lavoratore abbia maturato i requisiti anzidetti.

Al tossicodipendente, in effettiva cura riabilitativa, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, una aspettativa non retribuita per la durata massima di 24 mesi, frazionabile in più periodi nel corso di 36 mesi.

I periodi trascorsi in aspettativa non comportano decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

Art. 56 - Maternità/Paternità/Congedi parentali

La disciplina di riferimento è stata trasposta all'articolo 54 bis del presente contratto.

Art. 57 - Cure termali

La materia delle cure idrotermali, elioterapiche, climatiche e similari resta regolata dalla legge.

Vanno retribuiti i periodi di cure termali, non superiori a quindici giorni, che vengano prescritti ad invalidi civili, di guerra, per servizio o per lavoro, per terapia specifica della loro invalidità, con le certificazioni del caso.

Art. 58 - Controllo sanitario

La lavoratrice e/o il lavoratore è tenuto a comunicare immediatamente, se possibile nello stesso primo giorno di assenza, lo stato di malattia o l'infortunio in cui sia incorso.

Il controllo delle assenze per infermità, come pure della idoneità fisica della lavoratrice e/o del lavoratore, va effettuato secondo le disposizioni di legge che regolano la materia.

CAPITOLO IX

SERVIZIO MILITARE

Art. 59 - Obblighi di leva – Richiamo alle armi

La chiamata alle armi per obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed i periodi di servizio di leva e di richiamo alle armi vengono computati a tutti gli effetti dell'anzianità.

Al dipendente chiamato alle armi per obblighi di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico goduto.

Al lavoratore richiamato alle armi spetta il trattamento stabilito dalla legge.

Il lavoratore deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo ovvero dall'invio in licenza illimitata.

Non riprendendo servizio entro tale termine, il lavoratore viene considerato dimissionario ai sensi della lett. d) dell'art. 74, salvo il caso di forza maggiore.

Agli effetti di cui sopra, è equiparato a servizio di leva il servizio civile dei volontari che beneficiano di rinvio di detto servizio di leva a norma dell'art. 33 della legge 26 febbraio 1987 n. 49.

DISPOSIZIONE DI ATTUAZIONE

Il periodo trascorso nell'adempimento del servizio militare di leva è computato nell'anzianità contrattuale quando sia stato compiuto successivamente alla data di assunzione.

CAPITOLO X

MISSIONI - TRASFERIMENTI - MOBILITA'

Art. 60 - Missioni

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

Al personale inviato in missione compete:

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

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

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

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

Invece di diaria e relativa integrazione, la lavoratrice e/o il lavoratore 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 diarie e relative integrazioni 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 quadri direttivi spettano, nel caso di superamento dei 4 giorni di missione nel mese, oltre il rimborso spese a più di lista, anche una diaria e relativa integrazione pari alla metà di quelle previste per le missioni nel territorio nazionale.

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

secondo le disposizioni in atto.

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

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

CHIARIMENTI A VERBALE

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

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

Dichiarazione condivisa del tavolo tecnico delle OOSS durante la predisposizione del testo coordinato 7 dicembre 2023

Le Organizzazioni sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UGL CREDITO, UILCA firmatarie del presente CCNL ritengono necessario ribadire che per “rimborso delle spese effettive di viaggio” si intendono le spese concretamente sostenute dal Lavoratore (ad esempio quando si parla di chilometri devono essere rimborsati quelli dall’indirizzo di partenza per la missione all’indirizzo della missione stessa). Il doppio parametro “sede di lavoro e località di missione” o “località di dimora e di missione” è utile al solo scopo di individuare se è dovuto il pagamento della diaria ma non per il calcolo del rimborso delle spese effettive di viaggio.

Art. 61 - Trasferimenti

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

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

L'Azienda, nel disporre il trasferimento, non lo reitererà nell’arco dei 12 mesi successivi e tiene conto, nei limiti del possibile, delle esigenze personali e familiari del dipendente.

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

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

Il trasferimento, da Comune a Comune, va comunicato per iscritto con un preavviso di 1 mese.

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

- 1) se la lavoratrice e/o il lavoratore non ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:
 - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come alla lett. a) del precedente art. 60;
 - b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;
 - c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
 - d) diaria e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 5 giorni.
- 2) se la lavoratrice e/o il lavoratore ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:
 - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio come alla lett. a) del precedente art. 60 per sé e per le persone di famiglia conviventi, compresa l'eventuale persona di servizio;
 - b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;
 - c) il rimborso della eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
 - d) diaria e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 per il tempo strettamente necessario per la sistemazione nella residenza con un minimo di giorni 20 ed un massimo normalmente di 40 giorni, più tante diarie e relative integrazioni - nella misura del 60% delle predette - quante sono le persone di famiglia trasferite, compresa la persona di servizio, per il tempo strettamente necessario al trasloco.

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

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

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

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

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

Tale disposizione si applica, in caso di morte della lavoratrice e/o del lavoratore, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e fiscalmente a carico, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni

caso il rimborso di spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma precedente, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

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

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

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

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

L'allargamento del perimetro chilometrico è stato valutato dalle Parti necessario per favorire il riposizionamento organizzativo dell'intero Sistema del Credito Cooperativo a seguito della Riforma.

Art. 62 - Mobilità

È prevista la mobilità del personale, nell'ambito e tra le Aziende destinatarie del presente contratto, quale strumento di promozione professionale, di assetto e sviluppo del Movimento, di garanzia dei livelli occupazionali.

A tal fine, nell'ambito dell'Ente Bilaterale di Categoria (Ente Bilaterale del Credito Cooperativo), viene istituita un'apposita banca dati, come previsto dall'art. 23 del presente C.C.N.L., secondo le regole che saranno concordate tra le Parti.

Nei casi di mobilità, fermo restando il trattamento del presente contratto, vanno applicati gli accordi integrativi vigenti presso le Aziende di destinazione, facendo peraltro salvi (ad personam, fino ad assorbimento) i superiori livelli retributivi acquisiti presso le Aziende di provenienza.

Le Parti si danno atto che, nei casi di “cessioni” individuali dei contratti di lavoro, che comportino il passaggio di personale ad altro datore di lavoro del Sistema Credito Cooperativo, sono utilizzati istituti giuridici, oggetto delle eventuali apposite procedure contrattuali e/o di legge, da cui derivi la continuità del rapporto di lavoro.

CAPITOLO XI

FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE

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

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

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

Le Parti convengono di procedere entro il 31.3.2008 ad una verifica finalizzata all'aggiornamento dei profili professionali delle lavoratrici e/o dei lavoratori appartenenti alle aree professionali e dei quadri direttivi già individuati nel C.C.N.L. 7.12.2000, con particolare riferimento alle modificazioni dell'organizzazione del lavoro ed alle disposizioni di legge e dell'Autorità di Vigilanza. Tale verifica sarà realizzata con riferimento alla contrattazione integrativa intervenuta e, comunque, in coerenza con quanto stabilito dal C.C.N.L.

Art. 63 – *Formazione*

La formazione continua del personale, qualificata e qualificante:

- rappresenta lo strumento essenziale per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali, personali e tecnico-identitarie, la tutela dell'occupazione, la mobilità;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera e alla valorizzazione delle professionalità secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume una valenza strategica per la realizzazione degli obiettivi caratteristici della mutualità bancaria e lo sviluppo delle comunità locali all'insegna della sostenibilità integrale nonché per il supporto alle trasformazioni dell'attività bancaria;
- favorisce la trasmissione intergenerazionale delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze professionali.

Pertanto le BCC-CRA, le Aziende, le Federazioni locali e/o le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza, di inclusione e di pari opportunità, nel rispetto delle seguenti previsioni:

- un "pacchetto formativo" non inferiore a 30 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- un ulteriore "pacchetto" di 30 ore annuali, di cui 10 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 20 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

La formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta in parte anche tramite autoformazione e/o in modalità a distanza, con l'ausilio di adeguata strumentazione ed in idonee condizioni di svolgimento.

La formazione tecnico-identitaria, quale risposta ai principi di sviluppo inclusivo e partecipato dei territori e delle comunità locali, con lo scopo di favorire sinergie fra le economie di territorio e di prossimità, viene promossa, ai sensi dell'art. 8, comma 3, anche per consentire l'accesso alle risorse mirate al sostegno dei territori.

La formazione tecnico-identitaria per tutto il personale, a valere nei pacchetti formativi di cui al secondo comma, è considerata strategica e sarà oggetto di programmazione per almeno 10 ore annue, a valere dall'anno 2023.

Per il personale di nuova assunzione, nei primi due anni di servizio, è prevista la partecipazione ad attività formative tecnico-identitarie per almeno 15 ore annue, nelle seguenti materie:

- quadro normativo specifico del Credito Cooperativo;
- finalità mutualistiche e di sviluppo durevole, inclusivo e partecipato come fattori competitivi;
- contributo delle BCC-CRA all'inclusione sociale, alla riduzione delle disuguaglianze dei redditi e fra generi e fra generazioni nei territori dove operano;
- contrattazione collettiva e strumenti di welfare del Credito Cooperativo;
- revisione cooperativa.

Le pubblicazioni curate da Federcasse che sviluppano le tematiche della cooperazione di credito e dell'attività bancaria cooperativa e mutualistica concorrono all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. b, del presente articolo.

In proposito Federcasse, di volta in volta, previo confronto con le OO.SS., per ciascun tipo di pubblicazione, indicherà il corrispondente valore formativo orario.

A ciascuna lavoratrice ed a ciascun lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

Ai fini della medesima tipologia di formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'Azienda, su richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori, eventuali particolari situazioni personali e/o di cura ed assistenza familiare, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le parti a livello locale, per le Casse aderenti alla Federazione Raiffeisen, o di Capogruppo, con il dettaglio informativo e di confronto concernente le singole Banche aderenti o Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, ovvero per il tramite delle Federazioni Locali in caso di accordi sulla formazione identitaria stipulati da queste nell'ambito dell'art. 8 comma 3.

Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora siano apportate sostanziali modifiche in materia.

Nell'ambito del medesimo incontro sono definite le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti, anche con specifico riferimento al personale con disabilità.

Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

All'attuazione di quanto previsto dalla presente norma può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere sia territoriale che aziendale, secondo le necessità collegate a ragioni di carattere tecnico ed organizzativo.

Andranno favoriti programmi formativi diretti a consentire la trasmissione intergenerazionale delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze professionali.

Le Aziende, nell'ambito delle attività formative, sono invitate ad illustrare annualmente al personale il proprio Bilancio sociale o Bilancio di coerenza e la Dichiarazione consolidata non finanziaria del Gruppo alla quale sono affiliate o l'equivalente per la Federazione Raiffeisen.

Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, sono organizzati - utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal secondo comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.

Nel corso degli anni 2022 e 2023, la partecipazione ad incontri, sessioni, seminari di addestramento, anche in affiancamento lavorativo, promossi dalle Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi, nonché dalle Federazioni locali e/o da Federcasse in accordo con le Capogruppo ai fini dell'attuazione della Riforma del Credito Cooperativo, debitamente documentata, concorre all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. a) e b), del presente articolo.

Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione delle lavoratrici e/o dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.

L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti normativi e di contrattazione collettiva tempo per tempo vigenti.

Nei corsi di formazione per nuovi assunti, vanno riservate due ore a dirigenti delle Organizzazioni sindacali più rappresentative (o loro raggruppamenti) per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità o paternità, malattia o infortunio, nonché per lunghi periodi a qualsiasi titolo, 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.

Attraverso specifici incontri le Aziende ed i competenti Organismi sindacali, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 8, valutano la possibilità di realizzare progetti di formazione relativi a normative, bandi o avvisi di iniziativa europea, nazionale, locale o bilaterale, che consentano di accedere ai relativi finanziamenti.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 22, nei casi di riorganizzazioni, ristrutturazioni, concentrazioni e scorpori, nonché di innovazioni normative, organizzative e tecnologiche che possono riguardare anche l'offerta di prodotti e servizi e che determinino la necessità di adottare un progetto inerente le modalità specifiche di utilizzo dei pacchetti formativi di cui al secondo comma del presente articolo, verrà fornita informativa alle Organizzazioni sindacali con le modalità previste dall'art. 22 e/o dall'art. 11 in merito al suddetto progetto.

Il progetto può prevedere diverse modalità, anche temporali, di erogazione della formazione, articolando la fruizione della stessa su periodi pluriennali (massimo 3 anni), tenendo conto anche dei diversi fabbisogni formativi correlati alle professionalità individuate nel progetto stesso.

Le Organizzazioni sindacali possono chiedere, entro 5 giorni dalla informativa corredata dal relativo progetto, l'attivazione di una procedura di confronto, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento dell'informativa, finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni sopra richiamate ed alla ricerca di soluzioni condivise. L'Azienda non può dare attuazione al progetto finché la procedura non si è esaurita.

Nei piani formativi dovrà essere riservato adeguato spazio alle tematiche relative all'inclusione, al benessere organizzativo, alla parità di genere, alla lotta alla discriminazione e alle molestie e violenza sui luoghi di lavoro.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti ritengono necessario che le Aziende conformino i propri comportamenti ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Sulla evoluzione del processo di digitalizzazione in ambito bancario, le Parti prenderanno a riferimento i principi contenuti nella *“Joint declaration on the impact of the digitalisation on employment”* del 30 novembre 2018 e nella *“Joint declaration on employment aspects of artificial intelligence”* del 14 maggio 2024 sottoscritte dalle Parti Sociali europee¹ i cui testi si riportano in allegato al presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le ore di formazione previste dalla contrattazione di secondo livello concorrono al raggiungimento del quantitativo di formazione stabilito nel presente articolo.

Art. 64 - Sviluppo professionale e di carriera

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

Le Parti, nella consapevolezza della necessità di realizzare un mutamento della situazione in atto che sia supportato da una idonea ed efficiente strumentazione, al fine di dotarsi di tale strumentazione si impegnano a definire le linee guida in materia di sviluppo professionale e di carriera e di criteri di valutazione del personale, in modo tale da sperimentare un modello generale caratterizzato dalla interazione tra sviluppo professionale che, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.

Tale modello dovrà essere implementato a livello locale attraverso specifici progetti che le Federazioni locali dovranno elaborare e trasmettere alle locali Organizzazioni sindacali stipulanti per un confronto sugli stessi. I progetti condivisi a livello locale saranno trasmessi alle Parti.

Nella prospettiva ora indicata ed in vista della sua realizzazione, le Parti dichiarano di condividere l'esigenza che siano adottati sistemi idonei a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle Aziende, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:

- a) una formazione adeguata;
- b) l'esperienza pratica di lavoro;
- c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e, in connessione alla valutazione professionale del personale, concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.

In relazione a progetti per la gestione strategica delle risorse umane sono da prevedere, informandone gli Organismi sindacali locali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.

¹ EBF European Banking Federation – ESBG European Savings and Retail Banking Group – EACB European Association of Co-operative Banks – UNI Europa Finance

Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3^a area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive parti speciali.

Art. 65 - Criteri di valutazione professionale

Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.

Le Parti nazionali convengono che idonei elementi di valutazione professionale – i cui contenuti vengono opportunamente individuati in relazione alle specifiche figure professionali, alla organizzazione, agli obiettivi strategici - sono, a titolo esemplificativo, i seguenti: competenze e fungibilità professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni, anche con riferimento ai risultati.

Art. 66 - Valutazione della lavoratrice/del lavoratore

La valutazione del lavoratore si realizza tramite un giudizio professionale complessivo annuale.

La lavoratrice e/o il lavoratore viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall’Azienda e delle linee adottate dall’Azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.

Sempre in via sperimentale le Parti nazionali valuteranno gli effetti di un giudizio professionale complessivo annuale di sintesi negativo sulla erogazione dell’”assegno ex premio di rendimento”.

Le Parti nazionali individueranno una procedura di ricorso avverso il complessivo giudizio professionale annuale.

I sistemi di valutazione del personale, laddove esistenti, vengono intanto conservati e vanno armonizzati secondo le linee guida fissate dalle Parti nazionali e con la procedura di cui al successivo art. 67.

Art. 67 - Coinvolgimento sindacale

Il coinvolgimento sindacale nelle materie dello sviluppo professionale e della valutazione dovrà realizzarsi in modo tale che gli Organismi sindacali aziendali, riceveranno, anche per il tramite della Federazione locale o, in caso di Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e/o Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lettera b) dell’articolo 8, anche per il tramite della Capogruppo, nel corso di un apposito incontro, gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.

Gli Organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell’ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precede, fermo restando che al termine della procedura stessa l’Azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l’Azienda intendesse apportare successivamente.

L’Azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza delle lavoratrici e/o dei lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.

Le parti locali concordano le modalità di verifica per l’applicazione dei principi e criteri suindicati.

CAPITOLO XII

AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO

Art. 68 – *Lavoratrici e lavoratori studenti*

In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della L. 300/1979, le lavoratrici e/o i lavoratori studenti di cui al primo comma del citato articolo hanno diritto di ottenere a richiesta:

- spostamenti di orario, rispetto a quello normale di entrata e di uscita, nei limiti previsti dal presente contratto;
- di essere assegnati, se adibiti ai turni continuativi di lavoro, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti, oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame, anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, alle lavoratrici e/o ai lavoratori iscritti ad un corso di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") spetta - una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studio approvato dalla facoltà - un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di 1° e di 2° grado presso scuole statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico - ovvero che sostengono l'esame di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") - spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare con almeno cinque giorni di anticipo.

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di 1° e 2° grado (comprese le scuole di qualificazione professionale) statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali con esclusione di quelle a carattere artistico - oppure iscritti ad un corso di laurea (ivi comprese le c.d. "lauree brevi") - spetta un permesso retribuito di 20 ore all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni - più due - di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti, per le scuole di istruzione secondaria e per ciascuna facoltà universitaria.

È inoltre in facoltà delle lavoratrici e/o dei lavoratori di cui al precedente comma di ottenere - una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo grado, scuola di istruzione secondaria di secondo grado, università) e, quindi, al massimo per tre volte - un permesso straordinario non retribuito sino a 30 giorni di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative richieste vanno presentate dagli interessati con almeno trenta giorni di anticipo.

I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quarto e quinto comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratrici e/o lavoratori appartenenti alla stessa unità produttiva l'Azienda è tenuta ad accoglierle entro un limite di contemporanee assenze - per motivi di studio - pari al 5% del numero di lavoratrici e/o di lavoratori della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza alle lavoratrici e/o ai lavoratori studenti non universitari che devono sostenere

esami e, in subordine, alle lavoratrici e ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

Alla lavoratrice e/o al lavoratore che mentre è in servizio consegue un diploma di scuola media superiore o una laurea va corrisposto, per una sola volta, rispettivamente, un premio di euro 150,00 per il diploma e di euro 250,00 per la laurea.

Le lavoratrici e/o i lavoratori sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

Art. 69 - Indennità annuali

Alla lavoratrice e/o al lavoratore studente, nonché a ciascun figlio (o equiparato) studente a carico di dipendente, va elargita una provvidenza annuale, nelle seguenti misure:

- a studente di scuola media inferiore euro 89,35;
- a studente di scuola media superiore euro 126,02;
- a studente universitario euro 258,23.

Le somme indicate vengono elevate, rispettivamente di euro 55,26 e di euro 89,35 per gli studenti di scuola media inferiore o superiore e per gli studenti universitari, che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentano corsi di studio in località diversa.

L'indennità non è dovuta se lo studente di scuola media inferiore o superiore non ottiene la promozione e se lo studente universitario non supera almeno tre esami nell'anno accademico.

Per lo studente universitario l'indennità è dovuta nel limite della durata ordinaria del corso.

DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE

L'indennità annuale, per lo studente di scuola media inferiore o superiore, compete in seguito alla promozione conseguita a prescindere dalla iscrizione all'anno scolastico successivo.

La indennità annuale, per lo studente universitario, compete al termine di ciascuno degli anni di corso legale.

Dette indennità vanno pertanto liquidate nell'autunno successivo al termine dell'anno di studio per cui competono.

Il diritto del figlio (od equiparato) studente a carico di dipendente sussiste finché risulti fiscalmente a carico.

CAPITOLO XIII

SICUREZZA DEL LAVORO ED ALTRE PROVVIDENZE

Art. 70 - Misure di sicurezza

Le Parti stipulanti del presente contratto si impegnano a coordinare, occorrendo, a livello nazionale, condizioni e programmi di sicurezza del lavoro sulla base anche delle indicazioni fornite dall'Osservatorio nazionale.

In caso di risoluzione del rapporto per morte od invalidità perdurante del dipendente derivante da azione delittuosa a danno dell'Azienda o per ragioni di lavoro, l'Azienda medesima, nella scelta per assunzione in posto iniziale di carriera, appena vacante, darà preferenza ad un familiare convivente ed a carico del dipendente anzidetto.

Non verificandosi o tardando a verificarsi vacanza di posto, il caso sarà segnalato alla Federazione locale.

DICHIARAZIONI A VERBALE

In materia di salute e sicurezza, ex D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, dispone l'Accordo del 27.11.2019, Allegato G al presente contratto.

In ordine ai meccanismi introdotti dalla L. 197/1991, le Aziende interessate comunicheranno annualmente le misure tecnico/organizzative adottate - compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e gli interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato.

Le informazioni fornite potranno formare oggetto di proposta ed esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero, in mancanza, con il personale.

Le Parti si danno atto che le Aziende considereranno il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione di cui all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 70 bis - Disconnessione

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice e del lavoratore.

A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice e del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice e al lavoratore l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice e il lavoratore possono disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni

aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice e il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Art. 71 - Assicurazioni infortuni

Il personale deve essere assicurato contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, seppure derivanti da rapine, verificatisi sia in attività di lavoro sia in altra attività, nell'arco dell'intera giornata, secondo le condizioni ordinarie generali di polizza.

Capitali da assicurare sono:

- per le lavoratrici e/o per i lavoratori delle aree professionali e del 1° e 2° livello dei quadri direttivi:
 - per rischio di morte euro 43.602,17;
 - per rischio di invalidità permanente euro 65.403,22;
- per le lavoratrici e/o per i lavoratori del 3° e 4° livello dei quadri direttivi:
 - per rischio di morte euro 92.176,19;
 - per rischio di invalidità permanente euro 135.191,89.

La spesa va integralmente a carico dell'Azienda. Beneficiari devono essere la lavoratrice e/o il lavoratore o, in caso di sua morte, i relativi familiari conviventi ed a carico o, in mancanza, i suoi eredi.

Estremi e contenuti delle polizze aziendali vanno portati a conoscenza del personale.

Art. 72 - Tutela sanitaria

Con Accordo costitutivo del 21.12.1993 della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo, e con successivi accordi di modifica ed integrazione, è disciplinata l'erogazione di prestazioni assistenziali.

Art. 72 bis - Long term care

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

Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo attraverso un contributo pari allo 0,15% a carico dell'Azienda per ciascuna lavoratrice e/o 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Resta inteso che la copertura di cui sopra potrà essere garantita anche in via diretta da Cassa Mutua Nazionale.

Art. 73 - Previdenza complementare

Con accordo a parte è costituito Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo per l'erogazione di prestazioni previdenziali in aggiunta al trattamento pensionistico della assicurazione generale per invalidità, vecchiaia e superstiti.

CAPITOLO XIV

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74 - Cause di cessazione – Attestato di servizio

Laddove ne ricorrano le condizioni, la cessazione del rapporto di lavoro può avvenire:

- a) per superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o infortunio previsto dall'art. 55 o per invalidità permanente riconosciuta a termini della legge sulla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia;
- b) per licenziamento per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della L. 604/1966;
- c) per licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 Cod. civ.;
- d) per dimissioni volontarie ai sensi dell'art. 2118 Cod. civ.;
- e) per recesso della lavoratrice e/o del lavoratore per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.;
- f) per collocamento a riposo;
- g) per morte della lavoratrice e/o del lavoratore.

Per la cessazione del rapporto di lavoro in prova si rinvia alle norme di legge, salvo quanto disposto dall'art. 36 del presente contratto.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualora sorga contestazione circa le somme spettanti alla lavoratrice e/o al lavoratore o agli aventi causa, l'Azienda è tenuta a liquidare immediatamente la parte non contestata senza pregiudizio per la parte residua.

In caso di cessazione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, l'Azienda deve rilasciare alla lavoratrice e/o al lavoratore un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato alle proprie dipendenze e delle mansioni svolte.

Art. 75 - Invalidità perdurante

La cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla lettera a) dell'art. 74 può avvenire per licenziamento o per dimissioni se deriva:

- 1) da superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o infortunio;
- 2) da invalidità permanente riconosciuta a termini della legge sull'assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia. Avviene automaticamente se deriva da invalidità assoluta.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, con indicazione del fatto che lo determina. Anche le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

In caso di licenziamento spetta al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso, nelle misure previste dall'art. 84.

Equivalentemente indennità va liquidata alla lavoratrice e/o al lavoratore in caso di risoluzione automatica, per invalidità assoluta, mentre in caso di dimissioni la lavoratrice e/o il lavoratore è esonerato dall'obbligo del preavviso.

Art. 76 - Licenziamento per giustificato motivo

Costituiscono giustificato motivo di licenziamento, a norma dell'art. 3 della L. 604/1966, un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente oppure ragioni inerenti all'attività

produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere comunicato per iscritto.

Quando ricorre inadempimento, il fatto deve essere preventivamente contestato al dipendente per iscritto, dando termine di 10 giorni per l'eventuale difesa, prima dell'adozione del provvedimento. All'uopo la lavoratrice e/o il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni altro caso, ove l'Azienda non abbia indicato il motivo in lettera di licenziamento, il dipendente può chiedere di conoscerlo secondo il procedimento di cui al primo comma dell'art. 78.

In caso di licenziamento per giustificato motivo spetta al dipendente il preavviso, nelle misure previste dall'art. 84.

Art. 77 - Licenziamento per giusta causa

Costituisce giusta causa di licenziamento in tronco, a norma dell'art. 2119 Cod. civ., un fatto o una situazione che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il licenziamento in tronco deve essere comunicato per iscritto, con espressa indicazione della causa che lo determina.

Quando la causa consiste in inadempimento, il fatto deve essere preventivamente contestato al dipendente secondo procedimento di cui al terzo comma del precedente articolo 76.

In caso di licenziamento in tronco non spetta al dipendente alcun preavviso.

Il licenziamento in tronco ha effetto legale dal momento della consegna della comunicazione scritta all'interessato; qualora la consegna della comunicazione non possa avvenire direttamente, il licenziamento ha effetto legale dalla data risultante dalla ricevuta di ritorno della lettera raccomandata portante la comunicazione stessa al domicilio della lavoratrice e/o del lavoratore.

Il licenziamento in tronco non costituisce, per sé stesso, riparazione dei danni causati all'Azienda, che pertanto resta libera di agire per l'accertamento ed il risarcimento di essi.

Art. 78 - Disciplina dei licenziamenti

Il dipendente cui è stato comunicato il licenziamento per giustificato motivo può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso. L'Azienda deve allora indicarli per iscritto, entro sette giorni dalla richiesta.

La lavoratrice e/o il lavoratore può impugnare il licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa mediante lettera, da lui sottoscritta, che deve pervenire all'Azienda nel termine di decadenza di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero nel caso del precedente comma dalla comunicazione dei motivi.

Per le procedure di conciliazione ed arbitrato dispone l'art. 15.

Se per accordo conciliativo o lodo arbitrale o decisione giudiziale il licenziamento è dichiarato ingiustificato, la lavoratrice e/o il lavoratore interessato, anche in unità produttiva con meno di 16 dipendenti, va in ogni caso reintegrato nel posto di lavoro senza interruzione di anzianità e con pagamento della retribuzione intanto perduta, con connessi adempimenti contributivi.

Resta in ogni caso salvo il diritto dell'Azienda al risarcimento dei danni eventualmente arrecati dalla lavoratrice e/o dal lavoratore.

Art. 79 - Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie vanno comunicate per iscritto, con preavviso nelle misure previste dall'art. 85, salvo che intervenga fra la lavoratrice e/o il lavoratore e l'Azienda un accordo per abbreviare o prolungare il termine.

Al dimissionario compete il pagamento dell'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso.

È in facoltà dell'Azienda di far cessare il servizio nel giorno delle dimissioni o in qualsiasi giorno entro la scadenza del preavviso, corrispondendo al dimissionario l'intero trattamento economico fino alla scadenza stessa.

Alla lavoratrice che, ricevuto l'invito a riprendere il servizio dopo essere stata illegittimamente licenziata per causa di matrimonio, rifiuti di tornare al lavoro e si dimetta nel termine di 10 giorni da detto invito, spetta lo stesso trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi della lettera e) dell'art. 74 in forza dell'art. 35 del D. Lgs. 198/2006.

Art. 80 - Dimissioni per giusta causa

Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate per iscritto, con espressa indicazione della causa che le determina.

Costituisce giusta causa di dimissioni, a norma dell'art. 2119 Cod. civ., un fatto o una situazione che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In tale caso spetta al dipendente la indennità sostitutiva del preavviso, nelle misure previste dall'art. 84 per i casi di licenziamento per giustificato motivo o per collocamento a riposo, rispettivamente, a seconda che lo stesso dipendente non abbia od abbia raggiunto i requisiti richiesti dalla legge per il diritto a pensione di vecchiaia.

Art. 81 - Collocamento a riposo

Il rapporto di lavoro cessa, automaticamente, col raggiungimento dei requisiti necessari per il conseguimento di diritto a pensione di vecchiaia secondo le norme della assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti.

Sono salvi gli effetti del sopravvenire di altre cause di cessazione del rapporto di lavoro, prima della data di risoluzione automatica.

Qualora l'Azienda e la lavoratrice e/o il lavoratore eccezionalmente convengano prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato oltre il limite sopra esposto, il medesimo rapporto potrà in seguito essere risolto, in qualunque momento, mediante licenziamento o dimissioni, da comunicare per iscritto, con preavviso o pagamento di indennità sostitutiva nelle misure previste dagli artt. 84 e 85.

Art. 82 - Risoluzione per morte

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente, agli aventi diritto a termine dell'art. 2122 Cod. civ., deve essere corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura prevista dall'art. 84 per i casi di licenziamento per giustificato motivo.

Art. 83 - *Trattamento di fine rapporto*

A norma dell'art. 2120 Cod. civ., in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro compete al dipendente un trattamento di fine rapporto.

Ai fini del computo di tale trattamento, in sostituzione del disposto del secondo comma di detto art. 2120 Cod. civ., viene convenuto che la retribuzione annua comprende le seguenti voci retributive, con esclusione di quanto altro corrisposto:

- stipendio;
- EDR (fino al 31.12.2018);
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino:

- indennità di rischio (art. 49);
- indennità per lavori svolti in locali sotterranei (art. 49);
- indennità trasporto valori (art. 49);
- assegno ex intesa 7.12.2000 (art. 101);
- assegno ex intesa 21.12.2007 (art. 101);
- assegno ex differenza valore scatto (art. 45);
- assegno ex differenza tabelle (art. 45);
- assegno ex premio di rendimento (art. 45);
- indennità di turno (art. 121);
- assegni di cui all'art. 115 (benefici economici automatici);
- assegno di preposto e vice preposto (art. 47);
- prestazioni in natura (se continuative);
- assegni ad personam (mensili; anche annuali, se continuativi);
- premio di fedeltà (art. 102);
- integrazione assegni familiari (ove residui).

Ai fini di cui sopra vanno computate, anche, le differenze di retribuzione spettanti per svolgimento temporaneo di mansioni superiori o per sostituzione temporanea di cassieri e preposti.

Le disposizioni che precedono producono effetti dal 1.6.1982.

Dal 1.1.1983, ai fini di cui sopra vanno computati anche i compensi per lavoro straordinario.

CHIARIMENTI A VERBALE

Voci previste dal presente contratto che restano escluse dal computo, sono: compensi per lavoro festivo e per lavoro notturno, diarie e relative integrazioni, indennità sostitutiva di permessi retribuiti per festività soppresse, indennità sostitutiva di ferie non godute, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento per festività coincidenti con domeniche, indennizzo per reperibilità, Valore di Produttività Aziendale.

Restano comunque esclusi, dal computo, premi assicurativi e contributi di previdenza a carico del datore di lavoro in adempimento di obblighi contrattuali o per autonome decisioni aziendali.

Per la indennità di anzianità maturata fino al 31.5.1982, dispone l'art. 5 della citata L. 297/1987.

Per gli esattoriali, il trattamento di fine rapporto va liquidato ed eventualmente anticipato dal competente Fondo di previdenza.

Art. 84 - Preavviso di licenziamento

In caso di licenziamento per invalidità perdurante, a norma dell'art. 75 spetta indennità sostitutiva del preavviso nelle seguenti misure:

- *ai quadri direttivi*
 - se hanno fino a 6 anni di effettivo servizio mesi 5
 - un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di effettivo servizio con un massimo di altri 5 mesi (il termine complessivo non può superare i 10 mesi);
- *alle lavoratrici e/o ai lavoratori della 2^a e 3^a area professionale*
 - se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 4
 - se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 5
 - se hanno oltre 10 e fino a 16 anni di effettivo servizio mesi 7
 - se hanno oltre 16 anni di effettivo servizio mesi 8
- *alle lavoratrici e/o ai lavoratori della 1^a area professionale*
 - 1/4 di mese per ogni anno compiuto di effettivo servizio, con un minimo di 1 mese ed un massimo di 4 mesi.

In caso di licenziamento per giustificato motivo, a norma dell'art. 76 spetta preavviso o indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

- *ai quadri direttivi*
 - se hanno fino a 6 anni di effettivo servizio mesi 5
 - un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di effettivo servizio con un massimo di altri 5 mesi (il termine complessivo non può superare i 10 mesi);
- *alle lavoratrici e/o ai lavoratori della 2^a e 3^a area professionale*
 - se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 4
 - se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 5
 - se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio mesi 7
- *alle lavoratrici e/o ai lavoratori della 1^a area professionale*
 - se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 1,5
 - se hanno oltre 5 e fino a 15 anni di effettivo servizio mesi 2,5
 - se hanno oltre 15 anni di effettivo servizio mesi 3

In caso di licenziamento per collocamento a riposo, a norma dell'art. 81 (ultimo comma), spetta preavviso od indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

- *ai quadri direttivi*
 - se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 4
 - se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 5
 - se hanno più di 10 anni di effettivo servizio mesi 6
- *alle lavoratrici e/o ai lavoratori della 2^a e 3^a area professionale*
 - se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 2
 - se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 3
 - se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio mesi 4
- *alle lavoratrici e/o ai lavoratori della 1^a area professionale*

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 1
- se hanno oltre 5 e fino a 10 anni di effettivo servizio mesi 1,5
- se hanno oltre 10 anni di effettivo servizio mesi 2

Art. 85 - Preavviso di dimissioni

In caso di dimissioni volontarie, a norma dell'art. 79, all'Azienda è dovuto preavviso o indennità sostitutiva nelle seguenti misure:

- da quadri direttivi 2 mesi
- dalle lavoratrici e/o da lavoratori della 2^a e 3^a area professionale 1 mese
- dalle lavoratrici e/o da lavoratori della 1^a area professionale 15 giorni

Art. 86 - Effetti del preavviso

Il periodo di preavviso prestato in servizio va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio, eccettuati i casi di dimissioni e di licenziamento per collocamento a riposo, l'Azienda è tenuta ad accordare alle lavoratrici e/o al lavoratore adeguati permessi, non inferiori a 2 ore giornaliere, per consentirgli la ricerca di altra occupazione.

Qualora il preavviso risulti sostituito dalla corrispondente indennità, il rapporto di lavoro è risolto all'atto della effettiva cessazione del servizio.

CAPITOLO XV

DISPOSIZIONI DI CARATTERE SOCIALE

Art. 87 - Azioni sociali

Le Parti stipulanti, sensibili ai problemi della tutela delle lavoratrici e/o dei lavoratori appartenenti alle categorie del disagio sociale, reputano opportuno approfondire l'analisi delle relative tematiche.

Le Aziende agevolano la conoscenza e promuovono la fruizione degli istituti e dei presidi a sostegno della famiglia e della genitorialità.

Le Aziende prenderanno in considerazione la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

Le Aziende in caso di ristrutturazione o nuove costruzioni di sedi bancarie adotteranno le misure che facilitino l'accesso delle lavoratrici e/o dei lavoratori invalidi al posto di lavoro.

Nell'ambito delle rispettive progettualità di rilievo sociale, le Federazioni e/o le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi possono coordinare specifiche iniziative di solidarietà a beneficio delle comunità territoriali, congiuntamente alle Organizzazioni sindacali, con la partecipazione di Aziende e lavoratrici/lavoratori.

Art. 88 - Inclusione e provvidenze per le persone con disabilità

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone con disabilità. A tal fine le Parti invitano le Aziende a favorire l'adozione di una organizzazione aziendale attenta alle esigenze del personale con disabilità, anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni.

Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della L. 104/1992 e successive modifiche e integrazioni, viene corrisposto un contributo annuale di euro 1.500,00; tale contributo va corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni; tale contributo assorbe fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale.

Nell'ambito delle misure organizzative di sostegno, le Aziende comunicheranno al proprio interno le figure competenti per la gestione del tema.

Le Aziende garantiscono un'adeguata dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

Le Aziende, nel corso di un apposito incontro, informano gli Organismi sindacali aziendali circa le azioni poste in essere con riferimento alle previsioni del presente paragrafo e sugli sviluppi delle iniziative eventualmente condivise. Tale informativa può essere resa nell'ambito di quanto previsto dall'art.16.

Art. 89 - Impegno sociale

Condiviso il ruolo preminente che va attribuito alle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane per il finanziamento alla cooperazione, vengono programmati incontri periodici nazionali e regionali, tra le Parti stipulanti del presente contratto, al fine di esaminare, Regione per Regione, i dati disaggregati per settori di intervento, da parte delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed

Artigiane e del loro Istituto Centrale, relativi a detto finanziamento, onde promuovere lo sviluppo della cooperazione.

Art. 90 - Unioni di fatto

Con riferimento alle esigenze emerse nell'ambito del negoziato per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, concernenti l'impatto su taluni aspetti del rapporto di lavoro del riconoscimento delle unioni di fatto, le Parti stipulanti convengono - considerato il carattere non settoriale della tematica - di seguire con attenzione l'evoluzione della materia sia sotto il profilo delle iniziative legislative che delle esperienze che maturino negli altri maggiori settori produttivi.

Art. 90 bis - Tutele delle Unioni Civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile, si considerano integralmente e ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla L. 76/2016 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 91 - Volontariato

Considerato il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, le Aziende favoriranno gli appartenenti ad organizzazioni iscritte nel registro previsto dall'art. 45 e ss. del D. Lgs. 117/2017 e successive modifiche e integrazioni e che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alla sopra citata legge, nella fruizione - su richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio - delle forme di flessibilità degli orari di lavoro previste dal contratto nazionale.

Art. 92 - Tutela della dignità della persona

Le Parti stipulanti, tenuto conto della Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 29 maggio 1990 e della Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, ne assumono il valore di indirizzo in materia di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Le Parti medesime, pertanto, convengono che, ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, comportamenti offensivi e/o altri atti che possano determinare disagio della persona cui sono rivolti influenzando sul rapporto di lavoro e sullo sviluppo professionale.

In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminatori, le Parti stipulanti concordano di effettuare azioni mirate, a livello locale, idonee a rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona umana.

Art. 93 - Rispetto delle convinzioni religiose

Le Aziende cureranno, nell'applicazione delle norme del presente contratto in materia di orario di lavoro, che sia garantito il diritto delle lavoratrici e/o dei lavoratori che ne facciano richiesta a praticare il proprio culto religioso nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 94 - Molestie sessuali

Le Parti nazionali si riservano di esaminare congiuntamente la tematica, successivamente all'emanazione dei provvedimenti di legge in materia.

Art. 94 bis - Banca del Tempo Solidale

Le Parti, in considerazione delle consolidate buone prassi diffuse nelle Aziende della Categoria ed anche a seguito delle previsioni in materia introdotte con il CCNL 9.01.2019, definiscono i principi generali per la istituzione nelle Aziende del Credito Cooperativo della "Banca del Tempo Solidale", quale strumento di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, sostegno alla famiglia, solidarietà sociale ed inclusione.

La Banca del Tempo Solidale supporta, attraverso la fruizione di permessi retribuiti, le lavoratrici ed i lavoratori che si trovino ad affrontare gravi e documentate situazioni personali, o familiari, per le quali si renda necessaria una disponibilità di permessi ulteriore rispetto a quella ordinaria, ovvero a svolgere attività di rilievo sociale.

Possono ricorrere, in via prioritaria, alla Banca del Tempo Solidale, le lavoratrici e i lavoratori che abbiano esaurito la dotazione individuale di permessi retribuiti e di ferie e che: versino in gravi situazioni di salute; prestino assistenza a familiari affetti da handicap o malattie gravi ed ingravescenti; siano assenti per motivi legati a disagi comportamentali o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) di figli minorenni; svolgano attività di volontariato sociale, civile, ambientale o di assistenza e soccorso.

L'alimentazione della Banca del Tempo Solidale, da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, avviene mediante la donazione volontaria, e a titolo gratuito, di ore della propria dotazione individuale di permessi retribuiti (ad esempio: banca ore o permessi ex festività) e di ferie, tenuto conto del limite di quattro settimane da fruire con riferimento a ciascun anno (art. 10 del D. Lgs. 66/2003 successive modifiche e integrazioni).

A completamento di tali donazioni, anche le Aziende verseranno un contributo alla Banca del Tempo Solidale pari almeno al 30% del totale delle ore versate dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Le ore/giornate versate nella Banca del Tempo Solidale, non ripetibili dalle lavoratrici e dai lavoratori donanti, si traducono esclusivamente in permessi retribuiti della durata minima di 1 ora e non sono monetizzabili.

Nel corso di apposito incontro annuale, le Aziende, attraverso la Federazione locale ovvero la Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo nel caso di Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti ed Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 8, informeranno le competenti Organizzazioni sindacali sulla dotazione e sull'utilizzo della Banca del Tempo Solidale.

PARTE SPECIALE

QUADRI DIRETTIVI

CAPITOLO XVI QUADRI DIRETTIVI

Art. 95 - *Declaratoria generale - Inquadramento*

In attuazione dell'Accordo quadro 28.2.1998, si definisce una nuova categoria denominata quadri direttivi.

Sono quadri direttivi le lavoratrici e/o i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano stabilmente incaricati dall'Azienda di svolgere, in via continuativa, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni, e che abbiano maturato una significativa esperienza, nell'ambito di strutture centrali e/o nella rete commerciale, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici e/o altri lavoratori appartenenti alla presente categoria e/o alla 3^a area professionale ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori.

Tali funzioni e compiti possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi in rappresentanza dell'Azienda, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità, in via generale, nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta, restando comunque escluse le facoltà di firma a carattere meramente certificativo o dichiarativo o simili.

Nell'ambito della predetta declaratoria sono inquadrati nella presente categoria:

- gli incaricati di svolgere attività specialistiche caratterizzate generalmente dal possesso di metodologie professionali complesse, da procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi;
- i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela o i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- i preposti a succursale, comunque denominata, che – in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'Azienda – svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'Azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'Azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'Azienda medesima.

Fermo quanto sopra viene comunque riconosciuto, quale inquadramento minimo, il 1° livello retributivo per i preposti a succursale da 5 a 6 addetti compreso il preposto; il 2° livello retributivo se gli addetti sono 7; il 3° livello retributivo da 8 a 9 addetti ed il 4° livello retributivo da 10 addetti in poi.

*** **

La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.

Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo, su richiesta di una delle Parti.

Disposizione transitoria

Le Parti, in sede locale, attiveranno uno specifico confronto in materia di correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali previsti nella presente Parte Speciale, e quelli ulteriori eventualmente definiti dalle Parti.

Art. 96 - Livelli retributivi – Profili Professionali

1° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- il personale di elevata professionalità che, adibito a mansioni di consulenza qualificata nel campo finanziario e dello sviluppo, esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, adibito a mansioni altamente specializzate nel campo del servizio estero-merci, esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità responsabile del Piano di Continuità Operativa che, in via continuativa, cura lo sviluppo, la manutenzione e le verifiche del Piano di Continuità Operativa per la gestione di situazioni di crisi ovvero del documento che formalizza gli obiettivi per la gestione della Continuità Operativa dell'Azienda nonché l'approccio, le procedure organizzative e le soluzioni predisposte per il raggiungimento degli stessi obiettivi. Tale personale è anche Responsabile del Processo di Gestione della Continuità Operativa con il compito di attuare il Piano e di verificare sia l'applicazione delle procedure previste, sia il coordinamento delle strutture aziendali coinvolte nella gestione della crisi;
- il personale di elevata professionalità che, in via continuativa, assicura e gestisce l'efficienza e la sicurezza della rete e del sistema informatico aziendale, nonché la sua conformità alla normativa sul trattamento e custodia dei dati, organizza i flussi di rete, autorizza i profili operativi e custodisce, ove necessario, copia delle credenziali di autenticazione informatica, collabora alla redazione/aggiornamento del documento programmatico sulla sicurezza;
- il personale di elevata professionalità che, in autonomia e sulla base delle competenze attribuite dalle Istruzioni di Vigilanza, in via continuativa, ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali e, in particolare, della individuazione, supervisione e misurazione/valutazione di tutte le principali categorie di rischio cui l'azienda è esposta, della verifica del rispetto da parte delle funzioni operative dei limiti assegnati e degli obiettivi di rischio/rendimento definiti e dei codici interni di comportamento, della periodica informativa alla Direzione e agli Organi di governo e di controllo;
- il personale di elevata professionalità, non preposto a succursali, che all'interno della Banca ha la responsabilità ed il coordinamento delle lavoratrici e/o dei lavoratori addetti in via stabile ed esclusiva all'attività di gestione di gruppi di clientela, famiglie o imprese, e che non siano in organico a succursali;
- personale di elevata professionalità che ha la responsabilità dell'intero processo di gestione dei Crediti Problematici (NPL) e sovrintende all'attuazione del Piano NPL della Banca;
- personale di elevata professionalità che ha la responsabilità di migliorare i prodotti, offre supporto specialistico alle lavoratrici e/o ai lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela, a cui erogano consulenza e formazione, studia le caratteristiche dei prodotti, anche assicurativi, e dà attuazione alle strategie di posizionamento, studia nuovi prodotti da proporre ai responsabili competenti, partecipa ad incontri strategici per assicurare la coerenza dell'andamento dei prodotti di riferimento;

- personale di elevata professionalità che, delegato ai rapporti con altre funzioni dell'ambito assicurativo, è responsabile, ai sensi della normativa IVASS, dell'attività di distribuzione di prodotti assicurativi per la rete commerciale, provvede a tenere i rapporti con le Società con le quali la Banca ha stipulato convenzioni per la distribuzione di prodotti assicurativi, assicura la corretta esecuzione dei processi relativi ai prodotti assicurativi in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento.

2° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 1° livello retributivo preposto ad unità operativa complessa;
- il personale di elevata professionalità che, dotato dal Consiglio di Amministrazione delle autonomie e dei mezzi necessari, in via continuativa, coordina, sovrintende e risponde delle attività di verifica, nel continuo, affinché, effettuato l'esame delle norme e la relativa analisi, le procedure interne siano coerenti con le norme e con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di etere e autoregolamentazione; fornisce consulenza e assistenza agli Organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità; cura i flussi informativi rivolti agli Organi aziendali e alle funzioni coinvolte nonché alle Autorità di Vigilanza e l'espletamento dei compiti specificamente attribuiti alla funzione di conformità dalle disposizioni di Vigilanza, dal TUF e dai regolamenti attuativi inerenti nonché dalle successive disposizioni e raccomandazioni emanate in materia.

3° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- il responsabile della funzione contabile, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;
- il responsabile della segreteria fidi, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento della concessione dei fidi e delle relative garanzie, risponde della tenuta del LIBRO FIDI, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio, risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
- il responsabile dell'ispettorato interno, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori);
- il responsabile della organizzazione, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia, sulla base di direttive generali, cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, in termini attuali e di sviluppo; al fine esamina e pianifica, compiutamente, le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie (macchine ed impianti), i procedimenti di lavoro, le esigenze di organico, l'impiego e la formazione del personale; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni nella soluzione dei problemi trattati;
- il responsabile di centro di elaborazione dati, preposto ad unità operativa con organizzazione ed

apparecchiature complesse, che, di fatto, provveda, compiutamente, ad analisi, programmazione ed elaborazione dei dati necessari per tutte le esigenze aziendali, in completa autonomia; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e delibere di sicurezza;

- il responsabile della tesoreria, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, sulla base di direttive generali, gestisce organicamente le liquidità aziendali, al fine seguendo compiutamente l'andamento dei mercati ed intrattenendo rapporti con operatori monetari e finanziari: fornisce organicamente indirizzi, informazioni e consulenza all'ufficio titoli; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per l'impiego delle liquidità aziendali;
- il responsabile dell'area legale, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione i settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario.

Vanno altresì inquadrati nel 3° livello retributivo i prestatori di lavoro che, presso le Federazioni locali, assumono posizioni di responsabile dell'area legale e/o sindacale o di responsabile dell'area di assistenza tecnica e/o revisione, con preposizione ad unità operativa complessa, al fine forniscono, in autonomia, sulla base di direttive generali, alla Federazione di appartenenza ed alle Casse aderenti, consulenza ed assistenza, su tutti i problemi dell'area presenti nel settore credito, nonché per la revisione effettuano controlli, pianificati e d'urgenza, assicurano completa conoscenza di norme, prescrizioni e delibere d'ordine generale e/o collettivo relative alla propria area.

Norma transitoria

Nella prima fase di attuazione del nuovo sistema di inquadramento ed in coerenza con i profili professionali già individuati dal C.C.N.L., la contrattazione collettiva di secondo livello potrà, eccezionalmente, individuare ulteriori figure professionali di quadri direttivi, attualmente di 3° livello retributivo, da inserire nel 4° livello retributivo.

4° livello retributivo

È compreso in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 3° livello retributivo responsabile di strutture ovvero di unità funzionali con un numero di addetti superiore a 12;
- il vice direttore di Azienda da intendersi non il sostituto del direttore durante le assenze e/o colui che, occasionalmente, è coadiutore dello stesso, ma colui il quale partecipa quotidianamente alla direzione aziendale mediante ripartizione dei compiti direttivi sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la sovrintendenza su tutto del direttore.

Il personale con incarico di vice direzione di azienda inquadrato nel 3° livello retributivo viene collocato nel 4° livello retributivo.

Art. 97 - Fungibilità – Sostituzioni

In considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità ed anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti in Azienda, può essere attuata la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi, salvo gli eventuali, diversi limiti individuati dalle Parti.

Ai sensi dell'art. 2103, 7° comma, Cod. civ., l'assegnazione della lavoratrice e/o del lavoratore a mansioni

superiori proprie della categoria dei quadri direttivi, o dei relativi livelli retributivi, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di 5 mesi, a meno che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori/lavoratrici assenti con diritto alla conservazione del posto.

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per svolgimento di mansioni superiori, nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dal presente contratto, è quella giornaliera.

Art. 98 - Prestazione lavorativa

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

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

L'Azienda corrisponderà alla lavoratrice e/o al lavoratore inquadrato nella categoria dei quadri direttivi un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Le Federazioni locali, ovvero le Aziende di cui all'art. 8, comma primo, lettera b) e c) nel corso degli incontri periodici di cui all'art. 17, forniscono un'informativa, complessiva ed a consuntivo, sulle determinazioni in materia assunte dalle Aziende.

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

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

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

Art. 99 - *Trattamento di reperibilità*

Per specifiche esigenze, l'Azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità ai quadri direttivi, in tempi nei quali non è prevista presenza in servizio, possibilmente a turno; in tal caso, gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione all'Azienda, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

Ai quadri direttivi, nel caso di cui sopra, spettano i trattamenti di seguito indicati:

- Euro 30,73 per i quadri direttivi di 3° e 4° livello;
 - Euro 30,68 per i quadri direttivi di 1° e 2° livello;
- ragguagliati ad una reperibilità di 24 ore.

Tali somme vanno riproporzionate a fronte di reperibilità richiesta in misura inferiore alle 24 ore con un minimo di euro 15,36 per i quadri direttivi di 3° e 4° livello e di un minimo di euro 13,95 per i quadri direttivi di 1° e 2° livello.

- il rimborso per le spese di trasporto sostenute per l'intervento;
- euro 61,45 per ogni intervento effettuato.

Art. 100 - *Trattamento economico*

Fermo quanto previsto al Capitolo VI del presente Contratto, con decorrenza 1.1.2001, le tabelle retributive nazionali per il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi, sono così strutturate:

- stipendio (in sostituzione, per gli appartenenti al 1° ed al 2° livello retributivo, delle voci: paga base, scala mobile, EDR (fino al 31.12.2018), assegno di carica, l'equivalente di 1/13 della 14^a mensilità e quota parte del premio di rendimento previste per il personale appartenente alle aree professionali; per gli appartenenti al 3° e 4° livello retributivo di: stipendio, indennità direttiva, speciale indennità, indennità di rappresentanza e quota parte del premio di rendimento);
- scatti di anzianità;
- "assegno ex intesa 7.12.2000";
- "assegno ex intesa 21.12.2007";
- importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità;
- indennità varie (ad esempio: indennità di rischio; sotterraneo; etc.) ove spettino.

Art. 101 - Scatti di anzianità

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

Per il personale appartenente al 1° ed al 2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi gli scatti di anzianità spettano nel numero complessivo massimo di 8. Fermo restando quanto previsto al primo comma del presente articolo, al personale in servizio alla data del 31.12.1997, gli scatti di anzianità competono nel numero massimo di 12 più un ulteriore aumento periodico secondo la tabella Allegato A.

Per il 3° e 4° livello retributivo spettano nel numero complessivo massimo di 7 e decorrono dalla data di assunzione o nomina. Per il personale in servizio alla data del 31.12.1997, resta confermato il numero complessivo di 9 scatti come stabilito nel C.C.N.L. del 5/6/1992 e relativo Accordo di rinnovo del 18/7/1995.

Qualora nel passaggio dal 2° al 3° livello della categoria dei quadri direttivi, che avvenga successivamente al 31.12.2007, emerga che l'interessato viene a beneficiare di un incremento annuo inferiore a euro 3.000,00, l'Azienda provvede a erogare la differenza necessaria a garantire comunque detto incremento minimo sotto forma di "assegno ex intesa 21.12.2007". L'assegno in parola è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi. L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il 3° livello retributivo e quella prevista per il 2° livello retributivo.

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

Norma transitoria

Per i passaggi dal 2° al 3° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, avvenuti fino al 31.12.2007, resta in vigore la previsione relativa all'"assegno ex intesa 7.12.2000" di cui all'art. 101 del C.C.N.L. 27.09.2005.

Art. 102 - Premio di fedeltà

Al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento, ai quadri direttivi di 3° e 4° livello va erogato un premio di fedeltà, nella misura del 90,66% di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità per vice direttori di Azienda ed indennità per personale preposto a succursale.

Il pagamento va effettuato nel mese di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio.

Art. 103 - Retribuzione giornaliera

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, la retribuzione giornaliera per i quadri direttivi va determinata come segue:

A) calcolando il 90,66% di un dodicesimo dell'ammontare annuo delle seguenti competenze:

- stipendio, EDR (fino al 31.12.2018), scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle, speciale indennità per

vice direttori di Azienda ed indennità per personale preposto a succursale;

B) dividendo il risultato per divisori ottenuti:

- per la retribuzione giornaliera, in ipotesi di orario di lavoro settimanale distribuito su 5 o 6 giorni, moltiplicando i giorni di lavoro settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 0,5 per difetto.

Art. 104 - Sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi è finalizzato alla individuazione di figure professionali – correlate ai diversi livelli di responsabilità – sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi, evitando ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera, secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle Aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

Entro il 30.6.2006, per i quadri direttivi di 3° e 4° livello vanno definiti, nei progetti delle Federazioni locali, i ruoli chiave anche da raggruppare in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

Entro il termine indicato al comma precedente detti progetti sono altresì comunicati alle Organizzazioni sindacali locali che possono formulare considerazioni e proposte, avviando, in tal modo, una procedura di confronto della durata massima di 35 giorni, finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono, fermo restando che decorso il termine della procedura stessa i progetti sono operativi ad ogni effetto presso le Aziende.

Le Federazioni locali e le Organizzazioni sindacali locali possono chiedere l'intervento delle Parti nazionali per essere assistite nel corso della predetta procedura.

Qualora la Federazione locale non provveda a quanto stabilito al terzo comma, ciascuna delle Parti può richiedere l'attivazione di un confronto a livello nazionale finalizzato a dare attuazione alla citata disposizione contrattuale.

Al quadro direttivo che abbia percepito l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi – da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente accordo – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico, un importo corrispondente sotto forma di assegno ad personam riassorbibile.

Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto in tema di reinserimento delle lavoratrici e/o dei lavoratori assenti per congedi parentali, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

RACCOMANDAZIONE

Le Parti raccomandano alle Aziende di rafforzare modalità di sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di diffondere la piena ed effettiva

partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate.

Art. 105 - Applicabilità L. 223/1991

Resta chiarita l'applicabilità della L. 223/1991 a tutto il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi (dal 1° al 4° livello retributivo).

Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.);
3. complessi industriali;
4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands);
5. sportelli cambio;
6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali;
7. aree territoriali costiere, montane o rurali distanti dai principali centri di offerta di servizi.

Presso le succursali di cui al comma che precede, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'Azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata sono possibili nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al precedente 2° comma (esclusi i complessi industriali).

Presso le succursali situate in località turistiche, alla lavoratrice e/o al lavoratore non può essere richiesta la propria prestazione professionale nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su sei giorni per sei ore al giorno, ovvero su quattro giorni per nove ore al giorno.

La lavoratrice e/o il lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'Azienda e gli Organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad esempio, tempi necessari per le operazioni di chiusura) - la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti; fra il termine di tale adibizione e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

L'Azienda, anche al fine di garantirsi opportunità nella concorrenza di mercato, ha la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20, ferme restando le condizioni di sicurezza del personale coinvolto, informando preventivamente gli Organismi sindacali aziendali circa le articolazioni dell'orario di lavoro e di sportello. Entro 10 giorni dalla informativa i predetti Organismi sindacali possono formulare le loro osservazioni, con l'eventuale assistenza dei rispettivi Organismi sindacali locali. Al termine di tale periodo l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che l'apertura al sabato sarà resa possibile anche negli sportelli ubicati nelle immediate vicinanze di quelle di cui ai commi 2 e 3, informandone gli Organismi sindacali aziendali.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti, in continuità con le buone prassi adottate nel Sistema, confermano la disponibilità ad adottare ogni idonea soluzione organizzativa - anche con riferimento all'orario di lavoro ed all'apertura delle filiali – affinché sia garantita continuità di servizio alle comunità colpite da calamità naturali.

Art. 123 - Intervallo

Fatte salve le situazioni in atto il personale – tranne che nei giorni semifestivi – ha diritto ad un intervallo di 1 ora per la colazione. Tale intervallo viene attuato, salvo quanto previsto dal comma successivo, fra le ore 13.25 e le ore 14.45.

La durata dell'intervallo può essere ridotta o protratta, rispettivamente, fino a mezz'ora e fino a 2 ore con intesa tra l'azienda e gli Organismi sindacali aziendali.

Nei casi di orari diversi dal nastro standard, nonché laddove lo giustifichino le circostanze obiettive connesse alla consumazione del pasto e le esigenze del servizio – in particolare quelle connesse all'orario di sportello – l'intervallo per la colazione può essere attuato (anche mediante l'adozione di turni) con inizio non prima delle ore 12.00 e non dopo le ore 14.40.

Art. 124 - Reperibilità

L'Azienda ha facoltà di chiedere la reperibilità ad elementi appartenenti a particolari servizi (personale necessario per l'estrazione dei valori; addetti a sistemi di sicurezza; addetti a presidi di impianti tecnologici; addetti a servizi automatizzati all'utenza); in tal caso gli interessati potranno assentarsi dalla residenza solo previa segnalazione all'Azienda, con obbligo di fornire indicazioni per la loro reperibilità e di effettuare gli eventuali interventi richiesti.

Al personale di cui al comma che precede, nei casi di cui sopra, spettano i trattamenti di seguito indicati:

- indennizzo di euro 30,68, ragguagliate ad una reperibilità per 24 ore, con un minimo di euro 13,95;
- rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso di intervento;
- compenso per il lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, con un minimo di euro 18,42.

L'Azienda provvederà a predisporre opportune turnazioni per il personale di cui sopra; nell'ambito delle lavoratrici e/o dei lavoratori designati dall'Azienda stessa verrà data la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

Art. 125 - Orario multiperiodale

Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative o commerciali programmabili, l'Azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro, in modo da superare, in determinati periodi dell'anno, l'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti (36 ore nei casi di distribuzione su 4 o su 6 giorni), e da prevedere prestazioni ridotte in altri periodi dell'anno.

In ogni caso:

- l'orario settimanale medio nel periodo preso a riferimento deve comunque risultare pari ai predetti limiti;
- la prestazione della singola lavoratrice e/o del singolo lavoratore non può superare le 9 ore e 30 minuti giornalieri e le 48 ore settimanali e non può risultare inferiore nei periodi di "minor lavoro" a 5 ore giornaliere e 25 ore settimanali;
- nei periodi di "maggior lavoro" – che non possono superare i 4 mesi nell'anno - è esclusa la prestazione di lavoro straordinario, salvo situazioni eccezionali.

Le lavoratrici e/o i lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale stesso.

L'Azienda deve comunicare alle lavoratrici e/o ai lavoratori con congruo anticipo, l'articolazione di orario prestabilita sia per i periodi di maggiore che di minore lavoro, per l'intero periodo considerato. Eventuali modifiche possono essere apportate dall'Azienda d'intesa con l'interessato.

In occasione della presentazione del piano annuale di gestione degli orari, l'Azienda deve informare preventivamente per il tramite della Federazione locale gli Organismi sindacali in merito alle attività e al numero delle lavoratrici e/o dei lavoratori ai quali ritiene di applicare la presente disciplina, precisando le relative articolazioni di orario.

In ogni caso, l'orario multiperiodale può essere adottato per un numero di dipendenti non superiore al 2%, con un minimo di 2 addetti, di tutto il personale dipendente dall'Azienda.

L'Azienda, ove possibile, dà la precedenza alle lavoratrici e/o ai lavoratori volontari e tiene conto delle esigenze personali e di famiglia rappresentate dall'interessato.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad attività per la quale non è previsto l'orario multiperiodale, alla lavoratrice e/o al lavoratore viene corrisposto – per le ore eventualmente prestate oltre l'orario settimanale medio di riferimento – un compenso pari alla paga oraria per il numero delle ore eccedenti (nel caso di spostamento l'interessato può optare, d'intesa con l'Azienda, per il meccanismo della Banca delle Ore; detto meccanismo è utilizzato anche nell'ipotesi in cui è necessario compensare le minori prestazioni rese rispetto all'orario settimanale di riferimento).

La presente disciplina, che non si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale, ha carattere sperimentale e sarà sottoposta a verifica su richiesta di una delle Parti e comunque dopo due anni dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 126 - Prestazione lavorativa nei giorni festivi e semifestivi

Fermo restando quanto previsto all'art. 51 del presente contratto, in tema di giorni festivi e semifestivi, in tali giorni l'orario di lavoro è ridotto come segue e va prestato senza intervalli: 5 ore per il personale inquadrato nella 2ª e nella 3ª area professionale; 5 ore e 30 minuti per il personale inquadrato nella 1ª area professionale con mansioni non discontinue o di semplice attesa o custodia.

Il lavoro eventualmente chiesto nei giorni festivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, o nei giorni semifestivi oltre i limiti ordinati dal comma precedente, dà diritto al versamento delle corrispondenti ore di lavoro prestato nella Banca delle Ore secondo la disciplina di cui all'art. 127.

Il lavoro eventualmente chiesto nel giorno destinato al riposo settimanale dà diritto a riposo compensativo in altro giorno, oltre che al versamento delle corrispondenti ore di lavoro prestato nella Banca delle Ore secondo la disciplina di cui all'art. 127.

Nei casi di prestazione in giorni festivi infrasettimanali, le lavoratrici e/o il lavoratore può chiedere di fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di un corrispondente permesso, in sostituzione della retribuzione e delle relative maggiorazioni contrattualmente previste.

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

Art. 127 - Banca delle Ore – Lavoro straordinario

L'Azienda ha facoltà di chiedere prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale della

lavoratrice e/o del lavoratore nel limite massimo di due ore al giorno o di dieci ore settimanali.

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

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

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

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

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

In ragione della particolare struttura dimensionale ed organizzativa del Credito Cooperativo e delle sue Aziende, della diffusione di queste nel territorio e delle disposizioni di cui agli ultimi due commi del presente articolo, le Parti fissano in 12 mesi il periodo di riferimento previsto dall'art. 4, comma terzo, del D. Lgs. 8 aprile 2003, n.

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

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

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

Nei casi di assenza per:

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

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

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

La lavoratrice e/o Il lavoratore può verificare periodicamente il numero delle ore aggiuntive da lui eseguite.

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

Al medesimo onere di comunicazione, di cui al comma che precede, sono tenute anche le altre Aziende nei confronti delle Rappresentanze sindacali aziendali.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti ritengono che vadano poste in essere tutte le possibili misure organizzative atte a rendere effettivamente fruibile il recupero delle prestazioni aggiuntive confluite in Banca delle Ore entro i termini ed alle condizioni contrattuali da parte delle lavoratrici e/o dei lavoratori. Per le ore di prestazioni aggiuntive ancora accantonate a Banca delle Ore e non recuperate, si darà luogo a livello locale o aziendale ad un confronto finalizzato ad individuare soluzioni condivise.

Art. 128 - *Compenso per lavoro festivo, straordinario e notturno*

Fermo restando quanto previsto all'art. 127 in tema di Banca delle Ore e di lavoro straordinario, il compenso, ove dovuto, per detto tipo di lavoro è calcolato sulla base della retribuzione oraria maggiorata delle seguenti percentuali e nelle relative ipotesi:

- 25% se il lavoro (non straordinario) è prestato nei giorni festivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, o nei giorni semifestivi oltre i limiti ordinati dall'art. 126, ovvero nel giorno destinato al riposo settimanale fermo restando quanto previsto, circa il riposo compensativo in altro giorno, all'art. 126;
- 25% se il lavoro straordinario è prestato in giorno feriale;
- 30% se il lavoro straordinario è prestato il sabato o il lunedì, qualora l'orario di lavoro settimanale sia distribuito da lunedì a venerdì o da martedì a sabato;
- 55% se il lavoro straordinario è prestato (non in turni) nelle ore notturne comprese fra le 22 e le 6;
- 65% se il lavoro straordinario è prestato (non in turni) nelle ore notturne comprese fra le 22 e le 6 nei giorni festivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 129 - *Autorizzazioni e controlli*

Le prestazioni di lavoro aggiuntive, quelle straordinarie, quelle festive, nonché quelle notturne devono essere autorizzate, di volta in volta, secondo le direttive del Consiglio di Amministrazione, e devono essere annotate giornalmente.

Tali prestazioni devono essere richieste con adeguato preavviso, salvo il ricorso di esigenze immediate.

Le Organizzazioni sindacali locali possono effettuare controlli sulle prestazioni di lavoro di cui al primo comma mediante membri dei propri direttivi, che all'uopo vanno designati in numero di due per ciascuna zona e resi noti alle Federazioni locali.

I controlli anzidetti vanno effettuati previa specifiche comunicazioni alle Federazioni locali.

CAPITOLO XXI COMMISSIONI

Art. 130 - *Contratti d'area*

Le Parti istituiranno una Commissione paritetica per adempiere all'impegno previsto dall'accordo quadro, di "valutare i criteri mediante i quali attuare nel settore del credito i contratti in parola, coerentemente con quanto previsto dall'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996, impegnandosi a coinvolgere attivamente in tale processo le autorità pubbliche competenti".

Art. 131 - *Commissione nazionale di studio per la sicurezza*

Le Parti confermano il ruolo della Commissione nazionale di studio per la sicurezza come luogo di monitoraggio, consultazione e confronto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 132 - *Commissione paritetica per la revisione dell'Allegato G in materia di sicurezza*

È istituita tra le Parti una Commissione paritetica di studio e adeguamento dell'"Allegato G" al C.C.N.L. rispetto alle novità normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 133 - *Controlli a distanza*

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

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

Art. 134 - *Misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità, welfare aziendale*

Le Parti istituiscono una Commissione permanente per individuare le Linee Generali di Sistema, da inserire nel CCNL, e che informeranno le politiche generali in tema di pari opportunità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, qualità della vita e benessere del dipendente (welfare), responsabilità sociale d'impresa.

A tale riguardo, prioritariamente, si valuteranno le azioni positive a favore della genitorialità, della tutela delle condizioni personali e familiari di disagio dei dipendenti.

Le Parti ritengono rilevante il contributo che il Sistema del Credito Cooperativo, in tutte le sue componenti, può apportare allo sviluppo sostenibile delle comunità di riferimento.

A tal fine, specifici momenti di confronto e di indirizzo riguarderanno la promozione di azioni e politiche aziendali a favore della tutela ambientale e del risparmio energetico.

Art. 135 - Commissione nazionale sul sistema di classificazione del personale e sui profili professionali

È istituita la Commissione nazionale sul sistema di classificazione del personale e sui profili professionali.

La Commissione è composta fra le Parti negoziali e provvederà ad aggiornare, adeguare e innovare il sistema di classificazione del personale ed i profili professionali regolati dal presente contratto. Questo al fine di valorizzare le lavoratrici e i lavoratori tramite il loro sviluppo personale e professionale.

La Commissione si coordinerà anche con l'“Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo”.

La Commissione nazionale avvierà le proprie attività entro settembre e completerà i propri lavori entro la vigenza del presente C.C.N.L. (31.12.2022), fermi gli ambiti di competenza dei vari livelli di contrattazione.

Art. 136 - Commissione tecnica sulla riforma del mercato del lavoro

È istituita tra le Parti una Commissione tecnica allo scopo di armonizzare le norme del presente contratto alle disposizioni della L. 92/2012 e successive modifiche e integrazioni, anche in ordine alla modulazione delle stesse rispetto alle specificità di settore.

Le Parti stabiliscono che l'armonizzazione di cui sopra deve intervenire entro e non oltre il 31 dicembre 2013.

Art. 137 - Commissione di studio dei modelli di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori

Il Credito Cooperativo ispira la propria attività alla promozione ed alla valorizzazione della persona.

In tal senso, le Parti riconoscono che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle Banche e delle Aziende, nelle sue diverse forme, contribuisce a rafforzare il processo di identificazione del personale nei valori fondanti del Credito Cooperativo.

Le Parti, quindi, condividono l'esigenza di intraprendere, nei lavori dell'istituita Commissione in materia, un percorso di approfondimento sulle tematiche inerenti il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e/o dei lavoratori nella vita dell'azienda, prendendo in esame e valutando modelli partecipativi efficaci e sostenibili, coerenti con le disposizioni nazionali e sovranazionali in materia, alla ricerca di soluzioni condivise.

Art. 138 - Fondo per progetti di solidarietà

Le Parti convengono di incontrarsi entro il 31 gennaio 2006 per concordare modalità e tempi per la costituzione di un Fondo nazionale del Credito Cooperativo per i progetti di solidarietà allo scopo di finanziare iniziative umanitarie di assistenza sia nell'ambito nazionale che internazionale.

Art. 139 - Responsabilità sociale d'Impresa

Le Parti riconoscono nella pratica della Responsabilità Sociale d'Impresa una specificità che caratterizza un modo differente di fare Banca, coerente con la natura del Credito Cooperativo, che si fonda sui

principi di responsabilità etica al servizio della comunità locale.

Sulla base della condivisione di tali lavori di fondo, le Parti convengono di avviare un confronto di merito finalizzato all'elaborazione di un documento da definire entro il 31 gennaio 2006.

Art. 140 - Commissione tecnica per l'adeguamento della disciplina dell'apprendistato

Le Parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica allo scopo di adeguare la disciplina dell'apprendistato alle disposizioni di cui alla L. 92/1012 e successive modifiche e integrazioni.

Detta Commissione concluderà i lavori entro il 31 marzo 2013.

Art. 141 - Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione-nel Credito Cooperativo

Le Parti stipulanti istituiscono l'“Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo”.

Obiettivo dell'Organismo è di monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione per elaborare soluzioni condivise da sottoporre alla Commissione nazionale di cui all'articolo 135, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi.

L'Organismo è composto da un componente per ogni Organizzazione sindacale stipulante il CCNL Federcasse e da un uguale numero di rappresentanti designati da Federcasse nell'ambito della Delegazione sindacale e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l'approfondimento di profili specifici. L'Organismo si riunisce con cadenza trimestrale, nonché su richiesta di una delle Parti.

Sulla evoluzione del processo di digitalizzazione in ambito bancario, le Parti prenderanno a riferimento i principi contenuti nella “*Joint declaration on the impact of the digitalisation on employment*” del 30 novembre 2018 e nella “*Joint declaration on employment aspects of artificial intelligence*” del 14 maggio 2024 sottoscritte dalle Parti Sociali europee, i cui testi si riportano in allegato al presente contratto.

Le Parti condividono la necessità di un costante monitoraggio con riferimento agli impatti determinati dall'applicazione dell'Intelligenza Artificiale nel mondo del Credito Cooperativo, con particolare attenzione ai relativi possibili rischi di omologazione del modello della banca mutualistica e di esclusione sociale.

Le Parti individueranno specifiche misure organizzative ove risultasse necessario a supportare l'operatività di filiali collocate in ambiti territoriali a rischio desertificazione bancaria.

Le Parti, infine, si impegnano all'individuazione, entro il mese di gennaio 2025, di misure riguardanti le flessibilità normative con specifico riferimento alla proroga e al rinnovo fino a 24 mesi dei contratti di lavoro a termine.

ALLEGATI e APPENDICI

ALLEGATO "A" - Tabella trattamento economico

1. STIPENDIO Importi mensili

| | dal 01/09/2024 | dal 01/01/2025 | dal 01/01/2026 |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| QUADRI DIRETTIVI | | | |
| 4° livello | 4.978,66 | 5.059,28 | 5.160,06 |
| 3° livello | 4.239,27 | 4.309,32 | 4.396,88 |
| 2° livello | 3.815,86 | 3.882,36 | 3.965,48 |
| 1° livello | 3.600,61 | 3.663,99 | 3.743,21 |
| 3^ AREA PROFESSIONALE | | | |
| 4° livello | 3.206,90 | 3.266,90 | 3.341,90 |
| 3° livello | 2.943,02 | 2.994,78 | 3.059,48 |
| 2° livello | 2.780,38 | 2.829,28 | 2.890,41 |
| 1° livello | 2.637,95 | 2.684,35 | 2.742,35 |
| 2^ AREA PROFESSIONALE | | | |
| 2° livello | 2.474,19 | 2.517,71 | 2.572,10 |
| 1° livello | 2.315,18 | 2.355,90 | 2.406,80 |
| 1^ AREA PROFESSIONALE | | | |
| livello unico | 2.156,20 | 2.194,12 | 2.241,53 |

2. SCATTO ANZIANITA' Importi mensili

| <i>QUADRI DIRETTIVI</i> | |
|------------------------------|-------|
| 4° livello | 95,31 |
| 3° livello | 95,31 |
| 2° livello | 41,55 |
| 1° livello | 41,55 |
| <i>3^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| 4° livello | 41,55 |
| 3° livello | 41,55 |
| 2° livello | 41,55 |
| 1° livello | 41,55 |
| <i>2^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| 2° livello | 35,57 |
| 1° livello | 29,07 |
| <i>1^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| livello unico | 20,12 |

3. IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE

TABELLARE Importi mensili

| <i>QUADRI DIRETTIVI</i> | |
|------------------------------|-------|
| 4° livello | 14,30 |
| 3° livello | 14,30 |
| 2° livello | 7,99 |
| 1° livello | 7,99 |
| <i>3^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| 4° livello | 7,99 |
| 3° livello | 7,99 |
| 2° livello | 7,99 |
| 1° livello | 7,99 |
| <i>2^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| 2° livello | 6,83 |
| 1° livello | 5,59 |
| <i>1^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| livello unico | 3,87 |

4. ASSEGNO EX DIFFERENZA

VALORE SCATTO Importi mensili

| <i>QUADRI DIRETTIVI</i> | |
|------------------------------|------|
| 4° livello | 4,57 |
| 3° livello | 4,57 |
| 2° livello | 6,23 |
| 1° livello | 6,23 |
| <i>3^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| 4° livello | 6,23 |
| 3° livello | 6,23 |
| 2° livello | 6,23 |
| 1° livello | 6,23 |
| <i>2^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| 2° livello | 5,73 |
| 1° livello | 4,71 |
| <i>1^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| livello unico | 4,96 |

5. ULTERIORE SCATTO DOPO LA MATURAZIONE DEL 12°

(13 mensilità)

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

6. ASSEGNO EX DIFFERENZA TABELLE

(13 mensilità)

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

7. SPECIALE INDENNITA' PER VICE DIRETTORI DI AZIENDA

(12 mensilità)

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

8. INDENNITA' PER PERSONALE PREPOSTO A SUCCURSALE

(12 mensilità)

| | |
|---------------------------------------|--------|
| quadri direttivi - aree professionali | 220,00 |
|---------------------------------------|--------|

8. (bis) INDENNITA' PER PERSONALE VICE PREPOSTO A SUCCURSALE

(12 mensilità)

| | |
|---------------------------------------|--------|
| quadri direttivi - aree professionali | 132,00 |
|---------------------------------------|--------|

9. INDENNITA' DI RISCHIO

(12 mensilità)

| | |
|--|--------|
| a) per cassieri | |
| - delle aziende con oltre 516.456,90 euro di depositi | 145,67 |
| - delle aziende fino a 516.456,90 euro di depositi | 110,05 |
| b) per gli addetti agli sportelli per l'incasso | |
| di effetti, bollette e similari | |
| 1) in via continuativa | 71,94 |
| 2) nei limiti di 4 giorni al mese | 16,03 |
| c) per aiuti di cassa | |
| | 25,64 |
| d) per apparecchiature automatizzate | |
| | 80,00 |

10. TURNO DIURNO

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

11. TURNO NOTTURNO

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

12. INDENNITA' PER LAVORI IN LOCALI SOTTERRANEI

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

13. INDENNITA' AGLI ADDETTI AL SABATO ALLA CONSULENZA

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

14. INDENNITA' PER ORARI GIORNALIERI CHE TERMININO

DOPO LE 18,15 E FINO ALLE 19,15

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

15. INDENNITA' TRASPORTO VALORI

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

16. DIARIA GIORNALIERA PER MISSIONI

inclusa integrazione

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

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

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

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

17. IMPORTO UNA TANTUM mese di luglio 2024

| <i>QUADRI DIRETTIVI</i> | |
|------------------------------|----------|
| 4° livello | 1.612,42 |
| 3° livello | 1.401,02 |
| 2° livello | 1.329,94 |
| 1° livello | 1.267,54 |
| <i>3^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| 4° livello | 1.200,00 |
| 3° livello | 1.035,26 |
| 2° livello | 978,00 |
| 1° livello | 927,94 |
| <i>2^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| 2° livello | 870,33 |
| 1° livello | 814,40 |
| <i>1^ AREA PROFESSIONALE</i> | |
| livello unico | 758,47 |

ALLEGATO "B" - Elenco degli altri organismi destinatari del presente contratto

ELENCO DEGLI ALTRI ORGANISMI DESTINATARI DEL PRESENTE CONTRATTO

- Federcasse - Federazione Italiana Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane (Roma)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Piemonte Valle d'Aosta e Liguria (Cuneo)
- Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo (Milano)
- Federazione Trentina della Cooperazione (Trento)
- Associazione Regionale delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Artigiane, Zadružne banke del Friuli Venezia Giulia (Udine)
- Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo (Padova)
- Federazione del Nord Est delle Banche di Credito Cooperativo (Padova)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna (Bologna)
- Federazione Toscana delle Banche di Credito Cooperativo (Firenze)
- Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo (Ancona)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna (Roma)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise (Pescara)
- Federazione delle Banche di Comunità Credito Cooperativo Campania e Calabria (Salerno)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di Puglia e Basilicata (Bari)
- Federazione Siciliana delle Banche di Credito Cooperativo (Palermo)
- Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo
- Cassa Mutua Toscana Banche di Credito Cooperativo
- Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane

ALLEGATO “C” - Elenco delle aziende che applicano il presente contratto per decisioni o accordi autonomi

ELENCO DELLE AZIENDE CHE APPLICANO IL PRESENTE CONTRATTO PER DECISIONI O ACCORDI AUTONOMI

- Federazione Cooperative Raiffeisen / Raiffeisenverband Südtirol (Bolzano)
- Cooperfidi Italia
- Fondo Sviluppo Fondo mutualistico Confcooperative
- Cooperfidi Sc
- Confidi Trentino Imprese

ALLEGATO "D" - Regolamento delle anticipazioni su trattamento di fine rapporto

REGOLAMENTO DELLE ANTICIPAZIONI SU TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 1 **Beneficiari**

Hanno titolo per richiedere anticipazioni sul trattamento di fine rapporto i dipendenti che abbiano maturato almeno otto anni di servizio, presso lo stesso datore di lavoro, alla data di presentazione della domanda.

Ai fini del comma precedente, sono considerati utili tutti i periodi per cui è maturata indennità di anzianità fino al 31.5.1982 e va computato trattamento di fine rapporto dal 1.6.1982.

Restano escluse, quindi, le anzianità convenzionali improduttive di effetti per indennità e trattamento anzidetti.

Art. 2 **Limiti**

Le richieste vanno soddisfatte, annualmente, dal 1° gennaio al 31 dicembre, nei limiti del 10 per cento degli aventi titolo e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

Nelle Aziende che non raggiungono i 25 dipendenti, le richieste vanno soddisfatte, annualmente, come sopra, soltanto se giustificate da necessità di spese sanitarie, nei limiti di 1 avente titolo; se giustificate da necessità di spese per la prima casa vanno soddisfatte, alternandole con le richieste per necessità di spese sanitarie, ogni 5 anni.

Ai fini dei commi precedenti sono da considerare i dati del personale al 31 dicembre di ciascun anno, con effetti per l'anno successivo.

Art. 3 **Misura**

Ciascuna anticipazione va limitata all'importo delle spese di cui all'art. 4; essa, comunque, non può essere superiore all'80 per cento dell'importo complessivo cui il richiedente avrebbe diritto, per indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto, nel caso di risoluzione del contratto di lavoro alla data di presentazione della domanda.

Dall'importo complessivo, anzidetto, sono da detrarre le somme in ipotesi pignorate od altrimenti impegnate a garanzia di terzi o del datore di lavoro oppure impiegate a favore del dipendente, su cui restano escluse anticipazioni finché permane la esposizione.

Art. 4 **Motivi**

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, a beneficio del dipendente o di suoi familiari a carico, che siano riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) spese per acquisto o costruzione od assegnazione da cooperativa della prima casa di abitazione, per il dipendente o per i figli, o per ristrutturazione, ampliamento o sostituzione della casa in cui il dipendente abita, se unica in sua proprietà.

Deve trattarsi comunque di spese sostenute negli ultimi sei mesi o da sostenere nell'anno successivo, rispetto alla data di presentazione della domanda; a meno che la anticipazione non sia stata richiesta per costruzione o ristrutturazione di casa od assegnazione da cooperativa, con pagamenti in base a stati di avanzamento ovvero a piano finanziario, nei quali casi il primo pagamento deve essere avvenuto o previsto nei periodi sopra indicati (mentre, fermo restando che limiti e misure della anticipazione di cui agli artt. 2 e 3 vanno valutati una sola volta, in relazione all'importo complessivo delle spese in programma, la anticipazione va liquidata gradualmente, secondo stati di avanzamento o rate di mutuo man mano maturati).

Art. 5 **Criteri**

Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione, va data priorità a quelle giustificate da necessità di spese sanitarie, se presentate per la prima volta.

Nell'ambito delle richieste giustificate da necessità di spese per la casa, vanno osservati i seguenti criteri di scelta, nell'ordine:

- esistenza di sfratto, non per morosità, convalidato dal Pretore, a carico del dipendente;
- necessità di ricostruzione di casa andata distrutta per calamità naturali;
- necessità di trasferimento del dipendente, per ragioni di servizio, nella zona in cui è la casa;

- numero dei componenti del nucleo familiare del dipendente, con precedenza per i nuclei che a parità di componenti portano soggetti handicappati;
- acquisto o ristrutturazione dell'alloggio in cui il dipendente già abita;
- acquisto o costruzione di alloggio, per il dipendente o per un figlio convivente, in occasione del distacco di questi dal nucleo familiare.

Art. 6 **Procedimento**

Le richieste di anticipazioni giustificate da necessità di spese sanitarie, se presentate per la prima volta, vanno subito esaminate e definite.

Le altre richieste vanno esaminate semestralmente: in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre; in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno.

All'uopo le richieste dei semestri precedenti non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

Art. 7 **Documenti**

Le richieste di anticipazione per spese sanitarie devono essere corredate da certificato della competente struttura pubblica che riconosce la necessità di terapie od interventi straordinari e da preventivo di spesa ovvero da ricevuta se terapia ed interventi anzidetti sono stati già effettuati.

Le richieste di anticipazione per la casa devono essere corredate:

- se trattasi di acquisto, da atto notarile di compravendita o da compromesso o da altre forme scritte di impegno di vendita (cui segua atto notarile di compravendita nei 4 mesi);
- se trattasi di costruzione, da titolo di proprietà del terreno o da compromesso o da altre forme scritte di impegno di vendita dello stesso (cui segua atto notarile di compravendita nei 4 mesi), da progetto approvato e da preventivo di spesa;
- se trattasi di assegnazione da cooperativa, da atto di assegnazione e piano finanziario;
- se trattasi di ristrutturazione, da titolo di proprietà, da progetto approvato e da preventivo di spesa.

A seguito delle anticipazioni concesse in base a preventivi di spesa ed atti da perfezionare, i beneficiari sono tenuti ad esibire appena possibile le ricevute di spesa e gli atti definitivi.

Le richieste di anticipazione non corredate da suddetti documenti non vanno prese in esame: sono da considerare, a tutti gli effetti, come non ancora presentate.

Art. 8 **Decadenza**

Le anticipazioni concesse per spese da sostenere decadono se terapie od interventi straordinari oppure acquisto, costruzione o ristrutturazione di casa non vengono effettuati nei tempi tecnici all'uopo necessari.

Le stesse anticipazioni decadono, pure, in caso di inadempimento dell'obbligo di cui al penultimo comma del precedente art. 7.

In caso di decadenza, il dipendente è tenuto a restituire al datore di lavoro l'importo lordo che gli è stato anticipato.

Art. 9 **Detrazione**

La anticipazione, che può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, a meno che non soccorra per spese sanitarie, nel qual caso può essere ottenuta più volte salvo tuttavia il limite complessivo dell'80 per cento di cui all'art. 3, va detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine lavoro.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 Cod. Civ., la stessa anticipazione va detratta dall'indennità ivi prevista.

Art. 10 **Deroghe**

Il presente regolamento soccorre, anche, allo scopo di dare soluzioni uniformi al problema delle anticipazioni su trattamento di fine lavoro, nell'ambito della categoria.

Laddove sussista precedente disciplina, in materia, la stessa viene sostituita o resta in vigore, nella sua integrità, a seconda che il contenuto del presente regolamento risulti più o meno favorevole, globalmente. All'uopo le Organizzazioni sindacali locali s'incontreranno per verifica e risoluzione del confronto.

ALLEGATO "E" - Disciplina del lavoro a tempo parziale

DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 1

Contratti di lavoro a tempo parziale possono essere stipulati, sia per trasformazioni di contratti in corso, sia per assunzioni dall'esterno.

L'Azienda prima di procedere all'assunzione di lavoratrici e lavoratori a tempo parziale – sulla quale non è prevista alcuna percentuale di contingentamento - deve preferire, ove richiesta, la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale purché vengano accettate le condizioni stabilite dall'Azienda per la programmata assunzione a tempo parziale.

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

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

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time le lavoratrici e i lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992. A loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 2

L'Azienda è tenuta ad accogliere le richieste di trasformazione dei contratti a tempo pieno in contratti a tempo parziale, nel limite di 1 unità per ogni 20 dell'organico in servizio in presenza delle esigenze di cui al successivo comma.

Le richieste di trasformazione in contratti di lavoro a tempo parziale, di cui sopra, possono essere avanzate dal personale con esigenze che meritino particolare considerazione, come – per esempio – quelle delle lavoratrici e dei lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, di assistenza a familiari o conviventi more uxorio gravemente ammalati o portatori di handicap, di assistenza a figli che abbiano età inferiore ai tre anni, delle lavoratrici e dei lavoratori che siano stati vittima di molestie e violenze di genere nonché per assistenza a familiari (coniuge, convivente more uxorio, figli, genitore) che siano stati vittima di molestie e violenze di genere, di studio per corsi di cui all'art. 10 della legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 del presente contratto).

Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e gestionali, le Aziende si impegnano ad esaminare con priorità le richieste di prolungamento del lavoro a tempo parziale, sino alla durata massima di 24 mesi, avanzate dal personale con figli, di età inferiore ai tre anni, che abbia interamente fruito del congedo parentale di cui all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Fatte salve esigenze d'urgenza che meritino immediato accoglimento, le richieste vanno esaminate semestralmente: in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre; in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno. Le richieste precedentemente non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

Criteri di priorità, per l'accoglimento, sono quelli deducibili dall'ordine delle esigenze esposte nel secondo comma; a parità di esigenze, va soddisfatta la richiesta dapprima presentata.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato, per la durata minima di 12 mesi per quanto riguarda le fattispecie di cui al comma 2, per tutte le altre fattispecie il termine di durata minima è quello di 6 mesi.

Resta inteso che qualora, per esigenze transitorie e verificabili, fatte salve le prerogative di legge, non fosse possibile dare attuazione alle previsioni del presente articolo, l'Azienda e le Rappresentanze sindacali aziendali costituite, si incontreranno per valutare eventuali idonee soluzioni.

Art. 3

Contratti a tempo parziale, nei casi di assunzione dall'esterno, possono essere stipulati sia a tempo indeterminato sia a termine, laddove ricorrano le condizioni previste dalla legge.

Nei casi di trasformazione dei contratti in corso, possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale e indeterminato, nel qual caso non sussiste il diritto della lavoratrice e/o del lavoratore ad essere reintegrato a tempo pieno (salvo quanto disposto nel successivo comma), oppure a tempo parziale e determinato, nel qual caso sussiste tale diritto (salva proroga consensuale).

In caso di assunzione di nuovo personale a tempo pieno, è riconosciuto il diritto di precedenza a favore delle lavoratrici e/o dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 4

La collocazione della prestazione lavorativa può essere di tipo orizzontale, di tipo verticale o di tipo misto, vale a dire secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale.

Azienda e lavoratrice o lavoratore concordano la collocazione della prestazione lavorativa a tempo parziale secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, etc., nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.

La durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale di tipo orizzontale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti.

I giorni di lavoro nell'anno del personale a tempo parziale di tipo verticale possono essere compresi tra 90 e 200.

Nel caso di una collocazione della prestazione lavorativa di tipo misto l'orario della prestazione di tipo orizzontale deve essere compreso tra 15 e 32 ore e 30 minuti settimanali e la prestazione di tipo verticale non deve superare i 150 giorni annui.

Art. 5

La lavoratrice ed il lavoratore a tempo parziale possono essere adibiti, con il loro consenso, a prestazioni di lavoro supplementare nelle seguenti ipotesi:

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- incrementi temporanei di attività aziendali;
- sostituzione di lavoratrici e/o lavoratori assenti;

- eventuale partecipazione a corsi di formazione secondo le modalità di cui al Cap XI.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, comunque nel limite del tempo pieno, sono:

- a) 50 ore con riferimento all'anno;
- b) 2 ore con riferimento alla giornata.

Art. 6

In deroga a quanto disposto dall'art. 106 ultimo comma, nei confronti del personale a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza effettiva, intendendosi per tale l'utilizzo delle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

Art. 7

Il trattamento economico va commisurato alle minori prestazioni di lavoro, salvo che per l'indennità di rischio che va corrisposta proporzionalmente al servizio per cui è dovuta con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

Art. 8

Ai soli fini dei trattamenti di ferie, malattia, scatti tabellari e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

Al personale a tempo parziale si applica la disciplina degli automatismi prevista all'art 115, salvo che, in luogo degli avanzamenti automatici di carriera, viene riconosciuto il corrispondente trattamento economico proporzionato, ovviamente, alla durata della prestazione lavorativa.

In caso di passaggio a tempo pieno, il periodo trascorso dal personale a tempo parziale va valutato in proporzione ai fini del conseguimento degli automatismi previsti dalle norme di cui al comma precedente: il relativo trattamento economico, che la lavoratrice e/o il lavoratore avesse conseguito, resta assorbito dalla maggiore retribuzione spettantegli.

In ogni altro caso la minore durata della prestazione a tempo parziale rispetto a quella a tempo pieno determina un correlativo aumento, in misura proporzionale, delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

Art. 9

Per le lavoratrici e i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale e indeterminato va effettuato addestramento nella stessa misura stabilita per il personale assunto a tempo pieno.

Per l'attività di formazione ed aggiornamento delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio a tempo parziale e indeterminato, si applicano le norme in materia vigenti per il personale in servizio a tempo pieno. Qualora il corso cada in tutto od in parte fuori dell'orario di lavoro del personale in servizio a tempo parziale, lo stesso ha la facoltà di parteciparvi con pagamento a parte, mediante retribuzione ordinaria, delle ore di presenza al corso di formazione non comprese tra quelle di detto orario di lavoro.

Art. 10

Nei casi di prestazioni a tempo parziale distribuite su meno di 5 giorni per settimana, il computo delle ferie e dei permessi retribuiti di cui agli artt. 52 e 53 va effettuato dividendo per 5 i periodi di ferie e i

permessi anzidetti, moltiplicando il quoziente per il numero dei giorni lavorati per settimana, imputando il prodotto sui giorni destinati al lavoro.

Nei giorni semifestivi, se coincidenti con giorni di lavoro del personale a tempo parziale, l'orario di lavoro giornaliero di tale personale va ridotto in proporzione alla riduzione di cui beneficia il personale a tempo pieno.

Art. 11

Alle lavoratrici e ai lavoratori che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori la cui prestazione sia concentrata in meno di 5 giorni, il periodo di permesso relativo agli esami di licenza o di laurea spetta nella misura che risulta proporzionando il numero di giorni previsto per il personale a tempo pieno al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana.

Gli ulteriori permessi retribuiti spettanti al personale a tempo pieno vanno proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa.

In caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratrici e/o lavoratori appartenenti alla stessa unità produttiva, le lavoratrici e i lavoratori a tempo pieno, a parità di situazioni, hanno la precedenza rispetto a quelli a tempo parziale.

Art. 12

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni collettive basate sul numero delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nell'unità produttiva, il personale a tempo parziale è computato nel suo complesso sommando l'orario settimanale svolto dai singoli e rapportandolo alle ore lavorative contrattualmente previste per il personale a tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

Art. 13

Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applicano le norme del C.C.N.L. di Categoria, dei contratti integrativi di secondo livello e degli accordi sulle libertà sindacali, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Art. 14

Le disposizioni di cui sopra sono correlative ed inscindibili, salvo quanto appresso.

La disciplina collettiva di lavoro del personale già in servizio ad orario ridotto viene sostituita dalla presente disciplina a far tempo dalla data di stipulazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale in corso con orario di lavoro settimanale diversi da quelli dell'art. 4 restano fermi gli orari di lavoro individualmente convenuti.

ALLEGATO “F” - disciplina del Valore di Produttività Aziendale

DISCIPLINA DEL VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

Art. 1

Annualmente le BCC-CRA saranno classificate, in sede di contrattazione di secondo livello, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

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

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

- a) UTILE LORDO SU MEZZI PROPRI
- b) IMPIEGHI DETERIORATI LORDI (NPL) SU IMPIEGHI LORDI
- c) COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE
- d) CET1 RATIO

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. |

Il valore medio assoluto è costituito dalla somma dei valori diviso il numero complessivo degli stessi.

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).

Resta inteso che, ai fini dell'applicazione del presente articolo, le Parti, per la classificazione delle BCC/CRA in fasce, procederanno ad una definizione delle stesse senza tener conto del valore massimo e del valore minimo riferito ad ognuno dei quattro indici. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun indice, e il valore minimo inferiore (valore minimo assoluto) è rappresentato dal penultimo valore registrato, escludendo il valore ultimo all'interno del medesimo indice. Il valore medio assoluto si determina sommando tutti i valori all'interno di ciascun indice, tenuto conto delle esclusioni sopra descritte, diviso il numero complessivo degli addendi.

Per l'attribuzione della fascia di classificazione delle BCC-CRA affiliate ad un Gruppo Bancario Cooperativo, la contrattazione di secondo livello determinerà l'ambito territoriale di riferimento anche tenendo conto dell'assetto organizzativo e distributivo del Gruppo Bancario Cooperativo.

Nella definizione dell'ambito territoriale, di cui al comma che precede, in sede di contrattazione di secondo livello, si adotteranno parametri quanto più coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica

e di omogeneità socio-territoriale corrispondenti, di norma, ai territori delle regioni amministrative quando vi abbiano sede almeno 7 BCC-CRA aderenti allo stesso Gruppo Bancario Cooperativo, con eventuale accorpamento dei territori limitrofi dove abbiano sede un numero inferiore di BCC-CRA.

In ogni caso gli ambiti territoriali possono essere riferiti a BCC-CRA aventi sede fino ad un massimo di quattro regioni amministrative con non più di 25 BCC-CRA complessive, fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello di elevare tale limite.

Art. 2

Le Parti si incontreranno al secondo livello di contrattazione per determinare l'indicatore, semplice o composto, di produttività e/o efficienza e/o qualità - tra quelli individuati al comma 3, art. 48 del presente C.C.N.L.- in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC-CRA rispetto alla media del biennio precedente.

In ogni caso l'indicatore dovrà tener conto, con peso che le Parti determineranno in sede di contrattazione di secondo livello, del Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero medio dei dipendenti come riportato in bilancio.

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

Art. 3

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

Per ciascuna fascia verrà stabilito al secondo livello di contrattazione un ambito di equivalenza.

a) BCC-CRA in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

b) BCC-CRA in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

c) BCC-CRA in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

d) BCC-CRA in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

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

Le Parti, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC/CRA, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota pari al 60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A c.e.), e al 50% dei proventi da negoziazione di titoli (voce 100/B c.e.).

Per le BCC - CRA affiliate a Gruppo Bancario Cooperativo, il Valore di Produttività Aziendale sarà determinato al secondo livello di contrattazione, con una prima componente dell'80% di quanto risultante dal calcolo del presente allegato, ed una seconda componente ulteriore determinata in

relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CRA a tale andamento.

L'ammontare del Valore di Produttività Aziendale da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata Tabella B.

Entro il mese di luglio di ciascun anno, per quanto di competenza, le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi e la Federazione Raiffeisen (ovvero l'Azienda in caso di trattativa aziendale) inviano alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo i bilanci (in formato elettronico ed estraibile) delle proprie BCC-CRA associate utili alla successiva verifica tecnica per la determinazione del Valore di Produttività Aziendale da erogare.

Art. 4

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

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Valore di Produttività Aziendale 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 Valore di Produttività Aziendale verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il Valore di Produttività Aziendale verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Valore di Produttività Aziendale 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 Valore di Produttività Aziendale verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 62 del presente C.C.N.L. In tal caso, il Valore di Produttività Aziendale 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-CRA di nuova costituzione e per quelle interessate da processi di fusione, il Valore di Produttività Aziendale verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione 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 C.C.N.L. e dal presente Allegato.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà applicato per le Aziende destinatarie del C.C.N.L. di Categoria diverse dalle BCC/CRA/Casse Raiffeisen e di quelle di cui al successivo comma, attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3.

Il Valore di Produttività Aziendale per il personale delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo diverse dalle BCC-CRA sarà determinato sulla base di una combinazione di indicatori relativi anche all'andamento del bilancio consolidato del Gruppo Bancario Cooperativo.

Art. 6

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

Art. 7

L'erogazione del Valore di Produttività Aziendale 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 ardenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.

Art. 8

Al secondo livello di contrattazione, in occasione della verifica dell'andamento produttivo ed economico aziendale, in coerenza con i principi e le finalità che disciplinano il Valore di Produttività Aziendale, si potranno valutare gli eventuali impatti sugli indicatori di bilancio, dovuti all'applicazione di misure prudenziali e/o agli effetti di attività finanziarie, adottate in via straordinaria e non ricorrente, che abbiano significativa valenza rispetto alla verifica dell'andamento.

Le Parti si riservano di effettuare una verifica tecnica, anche alla luce delle risultanze quantitative dei bilanci 2022, per accertare eventuali ulteriori effetti distorsivi derivanti dall'applicazione di quanto innovato della presente disciplina.

Allegato A

| | |
|--------------------------------------|---|
| UTILE AL LORDO DELLE IMPOSTE | Voce 260 di CE (utile/perdita della operatività corrente al lordo delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV con effetto a conto economico) e 230 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) |
| MEZZI PROPRI | Voci da 120 di SP (azioni rimborsabili) a 180 di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 180 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 300 di CE |
| ESPOSIZIONI DETERIORATE LORDE | TABELLA A.1.7 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda" |
| IMPIEGHI VS CLIENTELA | Voce 40b dello SP (attivo) rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior |
| COSTI OPERATIVI | Voce 160 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà") |
| MARGINE DI INTERMEDIAZIONE | Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 200 di CE (altri proventi /oneri di gestione) |
| RLG | Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie con impatto a conto economico) e 230 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 160 (spese amministrative) di CE e voce 200 (proventi/oneri di gestione) |
| NUMERO DIPENDENTI | numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2 |
| RACCOLTA DIRETTA | Voci 10b (Debiti vs clientela) e 10c (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI sezione 1 del passivo, tabella 1.4 |

Allegato B

SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTI

SCALA PARAMETRALE

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Quadri direttivi | |
| 4° livello | 232,67 |
| 3° livello | 197,75 |
| 2° livello | 177,13 |
| 1° livello | 166,98 |
| 3 ^a Area Professionale | |
| 4° livello | 147,81 |
| 3° livello | 136,49 |
| 2° livello | 128,95 |
| 1° livello | 122,34 |
| 2 ^a Area Professionale | |
| 2° livello | 114,75 |
| 1° livello | 107,37 |
| 1 ^a Area Professionale | |
| livello unico | 100,00 |

ALLEGATO "G" - consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (aggiornato accordo 27/11/2019)

VERBALE DI ACCORDO

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Il giorno 27 Novembre 2019

tra

La Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane – FEDERCASSE

e

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo

FABI;

FIRST/CISL;

FISAC/CGIL;

SINCRA/UGL CREDITO;

UILCA;

Premesso che

- Le Parti promuovono, in coerenza con i Valori identitari del Credito Cooperativo sanciti nell'art. 2 dello Statuto tipo delle BCC/CRA e nella Carta dei Valori, la cultura della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro come elemento indispensabile per garantire la salute e la sicurezza del personale, la vivibilità degli ambienti, la fruibilità dei servizi ed il miglioramento della qualità e delle condizioni generali di lavoro;
- le Parti confermano che i rapporti tra le stesse per ciò che concerne la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono caratterizzati dal superamento di posizioni di conflittualità e si ispirano ad una politica di prevenzione e protezione;
- le Parti stipulanti intendono dare attuazione all'impegno assunto con il contratto collettivo nazionale del 9 gennaio 2019 di procedere all' "adeguamento dell'allegato "G" al C.C.N.L. rispetto alle novità normative intervenute in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", ed agli adempimenti loro demandati, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni;
- l'esercizio delle funzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza assume una valenza strategica aziendale ai fini della effettiva applicazione delle disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 81/2008;
- le Parti prendono atto che le attività svolte dalle Aziende di Credito Cooperativo, ricomprese nell'area creditizio/finanziaria, si caratterizzano, in tutte le strutture aziendali, per l'assoluta prevalenza di mansioni "d'ufficio";
- il presente Accordo si applica a tutte le Aziende destinatarie della contrattazione collettiva del Credito Cooperativo;

si conviene quanto segue:

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Presso ogni azienda è istituita la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza, prevista dall'art. 47 del d.lgs. 81/2008.

Il numero dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza viene individuato come segue:

- a) 1 rappresentante nelle aziende che occupano sino a 200 lavoratori;
- b) 3 rappresentanti nelle aziende che occupano da 201 a 1.000 lavoratori;

c) 6 rappresentanti nelle aziende che occupano più di 1.000 lavoratori.

Dalla modalità di calcolo che precede si escludono le Aziende le cui strutture insistono sui territori di più regioni o province autonome, per le quali si adotta il criterio di unità produttiva definito all'art. 1 dell'Accordo nazionale 31 luglio 2014.

Per le unità produttive periferiche delle Società su cui la Capogruppo esercita direttamente il controllo societario ex art. 2359 Cod. Civ. (c.d. perimetro diretto) la determinazione del numero dei rappresentanti avrà quale base di computo l'insieme dei dipendenti addetti alle unità produttive delle suddette Società su base regionale.

Per le Aziende aderenti alla Federazione Raiffeisen aventi sede nella Provincia autonoma di Bolzano trovano attuazione le specifiche intese stabilite a livello locale.

Ai rappresentanti per la sicurezza (RLS) vengono riconosciute le attribuzioni stabilite dall'art. 50 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

I rappresentanti per la sicurezza non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei loro confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per i Rappresentanti Sindacali Aziendali.

Art. 2

Alla costituzione della rappresentanza unitaria dei lavoratori per la sicurezza si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori interessati.

I candidati sono presentati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali o dagli organismi sindacali di gruppo, ove costituiti, facenti capo alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo: detti candidati vengono individuati fra i lavoratori che rivestono al momento della elezione la carica di dirigente delle Rappresentanze Sindacali Aziendali o degli organismi citati.

Presso le aziende ove non sia costituita alcuna Rappresentanza Sindacale Aziendale i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono eletti fra i lavoratori.

La votazione avviene a scrutinio segreto. Ogni lavoratore esprime il voto per un massimo di preferenze pari al numero dei rappresentanti da eleggere, ovvero non superiore a 2/3 degli stessi nel caso in cui detta elezione riguardi almeno 3 rappresentanti. Risultano eletti i candidati che abbiano conseguito il maggior numero di voti.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza durano in carica 4 anni. Scaduto tale periodo essi mantengono le loro prerogative in via provvisoria fino all'entrata in carica di nuovi rappresentanti.

In caso di operazioni societarie che determinino la sovrapposizione degli RLS, si procederà - fra l'azienda e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori - a valutarne gli effetti ed a individuare le relative soluzioni entro sei mesi dall'evento, salvo diverso accordo tra le parti.

Nel caso in cui durante il mandato venga a cessare dall'incarico, per qualunque causale, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza viene sostituito dal primo dei non eletti nel rispettivo ambito aziendale/territoriale. Si procede invece a nuova elezione ove ciò non sia possibile, ovvero in assenza di nominativi non eletti nel rispettivo ambito territoriale. Resta ferma la durata in carica per il periodo residuo.

Ciascuna azienda si impegna a mettere a disposizione del "comitato elettorale" i mezzi necessari per la concreta realizzazione delle elezioni (quali, ad esempio, gli elenchi dei lavoratori dipendenti aventi diritto al voto agli effetti del presente accordo e locali idonei per l'allestimento dei seggi elettorali).

Le elezioni per la designazione dei rappresentanti per la sicurezza si svolgono nel luogo di lavoro e durante il normale orario di lavoro senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni aziendali ed in modo da non pregiudicare il normale svolgimento dell'attività lavorativa. La data e l'orario di svolgimento delle elezioni sono concordate con l'azienda.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori predispongono, nel rispetto del presente accordo, un unico regolamento elettorale che viene comunicato all'azienda. L'azienda potrà chiedere un incontro per verificarne la congruità.

La consultazione elettorale, salvo diverso accordo con l'azienda, si svolge in un'unica giornata.

Il diritto di voto è riconosciuto anche ai lavoratori distaccati presso l'azienda distaccataria.

La data prevista per la consultazione elettorale ed il relativo regolamento dovranno essere portati a conoscenza del personale con un congruo preavviso.

Art. 3

L'accesso dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ai luoghi di lavoro può avvenire, secondo le modalità da concordare in sede aziendale e ferme restando eventuali intese già presenti in materia di aree protette, o altri luoghi ad accesso limitato, previa comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato. Nei confronti dell'azienda il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è tenuto a comunicare gli spostamenti necessari per l'autorizzazione da parte dell'azienda all'utilizzo del mezzo più idoneo.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, e dall'art. 50, commi 2 e 3, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'azienda fornisce ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza i mezzi e gli spazi necessari per l'espletamento delle relative funzioni, quali la facoltà di affissione di comunicati in un albo accessibile a tutti i lavoratori, la possibilità di effettuare comunicazioni telefoniche e via fax, nonché l'utilizzo - su richiesta e laddove esistenti - dei locali per le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

L'azienda valuta - ove tecnicamente possibile e definendo le relative modalità di utilizzo - la possibilità di istituire una bacheca elettronica quale strumento di comunicazione con i lavoratori per le materie della salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda valuta altresì la possibilità di attivare una casella di posta elettronica dedicata per le comunicazioni tra RLS e con l'azienda medesima.

L'azienda, al fine di favorire l'accesso del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ai luoghi di lavoro concorre, secondo modalità concordate con l'interessato, a sollevare il medesimo dalle maggiori spese - rispetto a quelle normalmente sostenute nell'abitua sede di lavoro - strettamente necessarie per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute ed effettivamente sopportate e documentate.

Come previsto dall'art. 18, comma 1, lett. o) e p), del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, le aziende si impegnano a consegnare tempestivamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della relativa funzione, copia del DVR e del DUVRI, anche su supporto informatico.

Art. 4

Ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 per l'espletamento del mandato sono concessi a ciascun rappresentante per la sicurezza permessi retribuiti nel limite di 50 ore annue ovvero 15 ore nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, con l'esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), i) - limitatamente alle visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti - e lett. l).

In via sperimentale, dal predetto monte ore sono altresì esclusi i tempi di viaggio strettamente necessari per recarsi nei luoghi di lavoro ove si esegue l'accesso laddove gli stessi si trovino al di fuori del comune ove è situata la sede di lavoro del rappresentante, e siano comunque situati all'interno dell'ambito territoriale di competenza di ciascun Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le richieste di permesso devono essere comunicate per iscritto dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza alla funzione aziendale competente con un preavviso di almeno una intera giornata lavorativa, salvo i casi di necessità e urgenza motivati da eventi aziendali.

Art. 5

Le Parti stipulanti concordano sulla necessità che ai lavoratori sia fornita la formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro in coerenza con le previsioni di cui all'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011. Ai sensi dell'art. 37, comma 4, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, viene pertanto organizzato, a cura dell'azienda, un appropriato momento di formazione dei lavoratori in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie.

I predetti momenti formativi vengono effettuati per il personale di nuova assunzione nell'ambito della formazione prevista dall'art. 63 c.c.n.l. C.C.N.L.9.1.2019, previa informativa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Art. 6

La formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è finalizzata all'acquisizione di adeguate conoscenze in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti affidati loro dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

A cura dell'azienda viene, pertanto, organizzato un corso di formazione, con appropriata metodologia didattica (ad es.: tramite strumenti audiovisivi), secondo quanto previsto dall'art. 37, comma 11, del D.Lgs. n. 9 aprile 2008, n. 81.

Quanto ai contenuti dei corsi, ferme le citate previsioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, nonché dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, vengono trattati rischi specifici, ivi compresi il rischio rapina e lo stress lavoro-correlato.

Art. 7

Ai sensi dell'art. 50, comma 6, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono tenuti "al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di cui all'art. 26, comma 3 (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni".

Art. 8

Considerate le specificità della Categoria del Credito Cooperativo, gli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 sono individuati sia a livello nazionale che locale.

Le Parti convengono che gli organismi paritetici per la sicurezza svolgeranno le funzioni indicate dal citato art. 51; agli stessi organismi sarà altresì affidata la ricognizione dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Al fine di favorire lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 51 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'organismo paritetico prenderà in esame con periodicità semestrale i dati elaborati da OSSIF relativi alle rapine tentate ed effettuate a livello territoriale.

Art. 9

A livello locale (regionale o interregionale, ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano) saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi Paritetici Locali composti da 4 rappresentanti della Federazione locale e da 4 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Detti Organismi Paritetici, oltre agli adempimenti di cui all'art.51 del D.Lgs. n. 81/2008 hanno i seguenti compiti.

- assumere interpretazioni su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiscono pareri ufficiali dell'Organismo Paritetico Locale. L'Organismo Paritetico Locale valuta di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più idonei tali pareri.
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza.
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D. Lgs. n. 81/2008
- elaborare progetti e/o criteri formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario.
- ricevere i verbali con l'indicazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
- designare esperti richiesti congiuntamente delle parti.

L'Organismo Paritetico Locale:

- nella prima riunione elabora il regolamento di funzionamento;
- assume le proprie decisioni a maggioranza dei presenti;
- redige verbale dell'esame dei ricorsi e delle decisioni prese.

Le parti interessate (Aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Art. 10

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sono attribuiti anche i compiti dell'art. 9 della legge n. 300 del 1970.

Art. 11

Le aziende si impegnano ad informare preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nei casi di installazione di misure antirapina, che comportino modifiche al documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Le imprese bancarie considerano il "rischio rapina" ai fini del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Art.12

Le parti confermano che per la miglior gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (datore di lavoro, lavoratori o loro rappresentanti) devono ricorrere all'Organismo Paritetico Locale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'Organismo Paritetico Locale ne informa, senza ritardo, le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'Organismo Paritetico Locale, ricorso scritto con raccomandata A.R., trasmettendone contestualmente copia con lo stesso mezzo alla controparte, la quale può inviare controdeduzioni entro quindici giorni dal ricevimento del ricorso.
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i trenta giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo Paritetico Locale;
- l'Organismo Paritetico Locale assume le proprie decisioni all'unanimità, la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le Organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- dell'esame e delle decisioni assunte va redatto verbale;
- trascorsi i termini sopra indicati, ovvero qualora non riesca il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può rimettere la questione all'esame, in sede nazionale, delle parti stipulanti il presente accordo, prima di adire le autorità competenti, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (Azienda, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Disposizione transitoria

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

Art. 13

Il presente accordo, che sostituisce integralmente l'accordo 18.12.1996, decorre dalla data di stipulazione e scade il 31 dicembre 2022 e si intenderà tacitamente rinnovato alla scadenza per tre anni e così successivamente di triennio in triennio, qualora non venga disdetto almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

Per quant'altro non disciplinato dal presente accordo si applicano le previsioni del menzionato D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Resta inteso che le Parti firmatarie, in vigenza del presente accordo, si rendono disponibili a effettuare momenti di incontro e verifica su questioni applicative e/o interpretative di previsioni ivi contenute.

Roma, 27 Novembre 2019.

FEDERCASSE

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali

FABI FIRST/CISL FISAC-CGIL UILCA SINCRU-UGL

ALLEGATO “H” - profili formativi e standard professionali per l'apprendistato professionalizzante

PROFILI FORMATIVI E STANDARD PROFESSIONALI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1 -Addetto attività commerciali

2 -Addetto attività di supporto alla gestione dell'azienda

3 -Addetto attività di supporto aree specialistiche di business

4 -Addetto attività amministrative e/o contabili

5 -Addetto attività informatiche e/o di telecomunicazione

1 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ COMMERCIALI

Descrizione:

Nell'ambito delle strutture di presidio del mercato e dei ruoli organizzativi previsti in azienda, svolge, con carattere di piena fungibilità, attività operative e/o contabili e/o commerciali riferite alla gestione della clientela di riferimento, anche attraverso canali telefonici e telematici, in coerenza con le direttive aziendali.

Contribuisce a soddisfare le esigenze della clientela, assicurando appropriati livelli di servizio.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

- Conoscere i caratteri distintivi del credito cooperativo nei suoi diversi profili valoriali, storici, normativi, economici e organizzativi;
- Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità e alle esigenze della clientela;
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda;
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione, anche mediate da strumenti di comunicazione a distanza, finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela;
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime;
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Avere un'adeguata conoscenza sul funzionamento dei mercati e sugli strumenti finanziari comuni
- Conoscere e proporre prodotti e servizi per la clientela di riferimento e saper contribuire alla vendita degli stessi, anche

mediante ricezione/effettuazione delle telefonate (inbound – outbound) e utilizzo di canali informatici, in coerenza con le politiche commerciali dell'azienda e con gli indirizzi ricevuti

- Conoscere ed utilizzare le principali procedure, anche informatiche, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni di propria competenza
- Operare nell'ambito dei sistemi cd. in "tempo reale" e, cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale
- Conoscere ed utilizzare le principali procedure, anche informatiche, al fine di svolgere attività di informazione, helpdesk e assistenza per l'insieme delle operazioni proprie dell'area di attività, anche a favore di chi opera tramite il canale In Web, promuovendo azioni di sviluppo commerciale
- Avere un'adeguata conoscenza degli aspetti normativi interni ed esterni connessi con l'assistenza alla clientela e la conseguente operatività, inclusa quella contabile ed amministrativa, per poterli applicare correttamente

2 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DELL'AZIENDA

Descrizione:

Nell'ambito di strutture centrali collegate alla gestione dell'azienda (risorse umane, legale, bilancio e auditing, marketing, pianificazione e controllo, ecc.) svolge, con carattere di piena fungibilità, attività prevalentemente operative.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

- Conoscere i caratteri distintivi del credito cooperativo nei suoi diversi profili valoriali, storici, normativi, economici e organizzativi
- Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso ai clienti interni.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Avere un'adeguata conoscenza delle specifiche normative, interne ed esterne, da applicare nell'esercizio della propria attività.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'area specialistica di competenza.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.

3 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ DI SUPPORTO AREE SPECIALISTICHE DI BUSINESS

Descrizione:

Nell'ambito di strutture centrali collegate al business creditizio/finanziario (crediti, finanza, rischi, ecc.), svolge, con carattere di piena fungibilità, attività prevalentemente operative.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

- Conoscere i caratteri distintivi del credito cooperativo nei suoi diversi profili valoriali, storici, normativi, economici e organizzativi
- Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sulla composizione dei prodotti.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso al cliente interno.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (es. antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici specifici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Avere un'adeguata conoscenza delle specifiche normative, interne ed esterne, da applicare nell'esercizio della propria attività.
- Conoscere prodotti e servizi offerti alla clientela di riferimento.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi di sviluppo dell'area specialistica di competenza per il relativo utilizzo.
- Conoscere le fasi di gestione e sviluppo dei prodotti e servizi relativi alla propria area di competenza.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Conoscere le interconnessioni tra operazioni creditizie, finanziarie e presidio dei rischi al fine di operare coerentemente con le medesime.

4 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E/O CONTABILI²

Descrizione:

Svolge con carattere di piena fungibilità le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza.

² Il profilo potrebbe essere eventualmente accorpato a quello di "addetto attività di supporto aree specialistiche di business" ovvero a quello di "addetto attività di supporto alla gestione dell'azienda".

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

- Conoscere i caratteri distintivi del credito cooperativo nei suoi diversi profili valoriali, storici, normativi, economici e organizzativi
- Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare in materia di contabilità e/o sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con la clientela.
- Conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento, in coerenza con gli indirizzi dell'azienda
- Conoscere e utilizzare le principali procedure, anche informatiche, al fine di curare la regolare esecuzione delle operazioni di propria competenza
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura.
- Acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Acquisire le conoscenze e compilare documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte.
- Acquisire le conoscenze e operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale.

5 - Profilo di:

ADDETTO ATTIVITÀ INFORMATICHE E/O DI TELECOMUNICAZIONE

Descrizione:

Svolge con carattere di piena fungibilità attività connesse alla elaborazione di dati, al funzionamento, all'assistenza e alla manutenzione dei sistemi informatici e di telecomunicazione adottati in azienda, garantendo gli standard di sicurezza, la riservatezza e la protezione dei dati, dei programmi e dei sistemi.

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

- Conoscere i caratteri distintivi del credito cooperativo nei suoi diversi profili valoriali, storici, normativi, economici e organizzativi
- Conoscere il contesto di riferimento dell'Azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Operare in un contesto aziendale orientato alla qualità del servizio reso alla clientela interna /esterna.

- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D.Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro.
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare.
- Conoscere la struttura hardware di un elaboratore.
- Conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività.
- Conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale.
- Conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.
- Conoscere le logiche, i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica (supporto alle attività periferiche – help desk).

IL TUTORE AZIENDALE

Il tutore aziendale, ferma la normativa in materia, ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, per la durata del piano formativo individuale, al fine di agevolarne l'inserimento all'interno dell'Azienda.

Nel caso in cui la formazione sia impartita all'apprendista attraverso strumenti di e-learning, anche l'attività di accompagnamento svolta dal tutore potrà essere effettuata con modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-afiancamento o video-comunicazione.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'Azienda.

Il lavoratore designato dall'Azienda deve:

- avere formazione e competenze adeguate, tra cui una approfondita conoscenza dei caratteri distintivi del credito cooperativo nei suoi diversi profili valoriali, storici, normativi, economici e organizzativi;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato;
- svolgere una attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'Azienda.

I tutori aziendali, nel corso del primo anno, devono partecipare ad una specifica attività formativa destinata agli stessi, di durata non inferiore ad 8 ore e comunque nel rispetto delle eventuali discipline regionali, finalizzata a rafforzare principalmente le seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- conoscere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le eventuali relazioni con i soggetti esterni all'Azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;

– valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

Tale attività formativa nei confronti dei tutori aziendali potrà essere svolta all'interno o all'esterno dell'Azienda.

* * *

Ai fini dell'erogazione della formazione agli apprendisti, l'Azienda ha la "capacità formativa interna" necessaria, anche ai fini della formazione di base e trasversale, qualora, ferma la normativa in materia, vi siano:

- risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutori con formazione e competenze adeguate secondo quanto stabilito nel presente documento;
- locali idonei in relazione agli obiettivi formativi.

ALLEGATO "I" - Parità di genere, discriminazioni, molestie e violenze sui luoghi di lavoro

DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER LA PARITÀ DI GENERE E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, LE MOLESTIE E LE VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO

per le Lavoratrici e i Lavoratori delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali-Casse Raiffeisen e delle Società e degli Enti del Credito Cooperativo

Il 24 novembre 2020 in Roma,

FEDERCASSE - Associazione nazionale delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali

e

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo di:

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

SINCRA UGL CREDITO

UILCA

Premesso che:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), vieta le discriminazioni di genere e promuove azioni in favore delle pari opportunità, ed in particolare all'art. 26, fornisce una definizione di molestie e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, considerandole discriminatorie;
- il D.Lgs. 81/2008 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - all'articolo 28, ha collocato fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare quelli inerenti "gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere".
- con l'art. 92 del CCNL Federcasse del 9 gennaio 2019 le Parti, confermando l'attenzione per la "Tutela e dignità della persona", hanno convenuto che "ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, i comportamenti debbano sempre essere improntati a reciproca correttezza, evitando, comportamenti offensivi e/o altri atti che possano determinare disagio della persona cui sono rivolti influenzando sul rapporto di lavoro e sullo sviluppo professionale. In presenza di tali atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminatori, le Parti stipulanti concordano di effettuare azioni mirate, a livello locale, idonee a rimuovere le condizioni di disagio ed a garantire la piena tutela della dignità della persona umana", ed inoltre all'art. 18 dello stesso CCNL Federcasse (Pari opportunità), fra le altre, viene pattuito di "programmare azioni positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile
- l'accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 ribadisce la necessità di rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle imprese cooperative, nelle persone che vi lavorano e nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulle diversità-e in particolare violenze o molestie di genere, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di una attenta e tempestiva gestione di simili eventuali problemi;
- FEDERCASSE con la "Carta dei Valori del Credito Cooperativo", elaborata e condivisa nel 1999,

“Esprime i valori sui quali si fonda l'azione delle Banche e delle Società del Credito Cooperativo, la loro strategia e la loro prassi; racchiude le regole di comportamento e rappresenta gli impegni della categoria.” e (all’art. 1 - Primato e centralità della Persona) richiama che “Il Credito Cooperativo ispira la propria attività all’attenzione e alla promozione della persona”. In tale logica, richiama ed invita tutte le aziende ad essa aderenti all’adozione, alla diffusione ed all’applicazione di codici etici nei quali venga dedicata particolare attenzione al contrasto del fenomeno delle molestie e delle violenze di genere. Ciò in aggiunta a quanto previsto con riferimento alla promozione dello sviluppo sostenibile e inclusivo della Cooperazione di credito attraverso il rispetto dei diritti umani fondamentali e del lavoro, contro ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità ed opinioni politiche e sindacali;

- FEDERCASSE, riconoscendo il valore della diversità, anche di genere, come una risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita durevole e la creazione di valore in tutte le aziende, ha promosso nel 2004 la costituzione di IDEE-Associazione delle donne del Credito Cooperativo il cui obiettivo è la valorizzazione del contributo femminile in tutte le realtà del Sistema del Credito Cooperativo;
- FEDERCASSE, condividendo non soltanto il valore, ma anche il vantaggio della pluralità e diversità di apporti, ha indirizzato a tutte le realtà del Sistema, a partire dal 2010, specifiche Raccomandazioni per l’incremento e la valorizzazione della presenza femminile negli Organi di amministrazione, controllo e direzione;
- FEDERCASSE collabora con il Ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia, insieme con ABI e il supporto operativo dell’Ente Nazionale per il Microcredito e della Caritas Italiana, per l’iniziativa “Microcredito di libertà” finalizzata a favorire la liberazione delle donne vittime di violenza maschile da forme di sudditanza economica;
- le ORGANIZZAZIONI SINDACALI firmatarie richiamano i principi dell'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, con particolare riguardo al quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza sul luogo di lavoro;
- le Parti condividono i principi espressi nella “CONVENZIONE SULL’ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO” approvata a Ginevra il 10 giugno 2019 (ILO n. 190) in occasione della Conferenza Generale dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro - International Labour Conference on “Violence and Harassment Convention”, nonché gli indirizzi e gli impegni contenuti nella "Declaration on Decent Work Against Harassment" che l’Alleanza Cooperativa Internazionale (ICA) ha adottato il 21 ottobre 2018.
- ferme le previsioni di legge, in particolare l'art. 26 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che sancisce “una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere”, le Parti intendono definire e promuovere azioni mirate che confermino il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere.

Condiviso altresì che:

- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati e discriminatori posti in essere per ragioni connesse al sesso e all’orientamento sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- le “molestie sessuali” sono identificate come discriminazioni costituite da quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima

intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa potenzialmente produrre come risultato un danno o una sofferenza fisica o psicologica;
- varie sono le forme di molestie/violenze di genere che possono presentarsi sul luogo di lavoro, esse possono essere di natura fisica o psicologica, costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici. Sono inclusi in tale definizione anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una Lavoratrice o da un Lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di essersivi sottomessi;
- con riguardo ai "luoghi di lavoro" si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in tutte le occasioni dell'attività lavorativa, nel cui ambito possono manifestarsi i citati comportamenti;
- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o di genere nelle definizioni sopra riportate;
- è sancito il diritto delle Lavoratrici e dei Lavoratori di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle Lavoratrici e dei Lavoratori di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

Tutto ciò considerato e condiviso, al fine di rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende del Credito Cooperativo, nelle persone che vi lavorano e nei loro Rappresentanti, dell'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare, i citati comportamenti, sensibilizzando tutti i soggetti sull'importanza di un'attenta e tempestiva gestione di eventuali problemi in tema di violenza e molestie o discriminazioni anche di genere.

Le PARTI firmatarie convengono su quanto segue:

- tutte le aziende aderenti a Federcasse vengono richiamate all'adozione, alla diffusione ed all'applicazione, di codici etici, policy e regolamenti in cui, oltre alla promozione dello sviluppo sostenibile e compatibile della Cooperazione di credito attraverso il rispetto dei diritti umani fondamentali e del lavoro, contro ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità ed opinioni politiche e sindacali, venga dedicata particolare attenzione anche alla promozione della parità e al contrasto del fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;
- le Parti si impegnano ad intraprendere un confronto finalizzato alla definizione di una "Carta delle donne del Credito Cooperativo" ed alla condivisione di buone prassi coerenti con le finalità della presente dichiarazione
- le Parti si danno atto che ogni comportamento che si configuri come molestia o violenza, anche di genere, sul luogo di lavoro è inaccettabile. È fondamentale che ogni atteggiamento che integri molestia o violenza (sia esso di natura fisica o psicologica, a carattere episodico o sistematico) venga prevenuto attraverso forme di monitoraggio e attraverso opportune attività di formazione e sensibilizzazione. Nel caso in cui un comportamento molesto o violento si manifesti, dovrà essere segnalato e perseguito in tutte le sedi competenti;
- poiché il rispetto della dignità, della libertà personale e della professionalità delle Lavoratrici e dei Lavoratori, si concretizza in un ambiente di lavoro capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie e di diffondere una cultura del rispetto anche di genere, le imprese ed i loro Esponenti, le Lavoratrici ed i Lavoratori favoriscono relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza, collaborazione e di reciproca correttezza;

- le Parti nel convincimento che la diffusione di una consapevolezza condivisa sia il primo strumento di prevenzione e nel confermare la sensibilità ed attenzione della Categoria promuovono la realizzazione di percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione che interessino/coinvolgano tutto il personale, anche mediante l'utilizzo della formazione finanziata. Specifiche attività di informazione potranno, in particolare, essere organizzate tutti gli anni il 25 novembre, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, con le seguenti finalità:
 - Favorire un cambiamento culturale più ampio all'interno dell'azienda rafforzando e dando spazio ad altri modi di intendere ed agire la leadership (sinergia tra modelli maschili e femminili)
 - Sviluppare responsabilità e consapevolezza sul tema del vantaggio della parità e della valorizzazione delle diversità;
 - Valorizzare punti di vista di genere;
- nella medesima prospettiva le Parti valorizzeranno il coinvolgimento delle Commissioni paritetiche sulle pari opportunità previste dalla contrattazione collettiva del Credito Cooperativo, quali sedi primarie in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori che le Parti stesse condividono con la presente Dichiarazione congiunta, nonché fornendo dati e statistiche idonee per il monitoraggio dei fenomeni e dell'efficacia delle misure di prevenzione e contrasto attuate relazionando nel corso delle Riunioni Periodiche (art. 17 CCNL) alle OO.SS. locali o alle RR.SS.AA.;
- viene garantito il diritto delle Lavoratrici e dei Lavoratori (fatta salva la facoltà di ricorrere all'Autorità Giudiziaria) di denunciare all'azienda le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti. Le aziende si impegnano, attraverso la funzione risorse umane o altra struttura individuata dall'azienda, a fornire la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze, anche di genere, sul luogo di lavoro, garantendo la riservatezza dei soggetti coinvolti, valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime finalizzati anche al reinserimento professionale, fatte salve le opportune tempestive iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati;
- al fine di dare concreta e positiva attuazione a quanto sopra, le Parti sottolineano l'importanza dell'emersione del disagio e di evitare l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze, anche di genere, sul luogo di lavoro;
- il congedo di cui all'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015, previsto per un massimo di tre mesi, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, è elevato a dodici mesi. Per il tutto il periodo di sospensione lavorativa coperto da congedo, le aziende si impegnano a versare la quota individuale della/del Lavoratrice/Lavoratore interessato alla previdenza complementare e garantire la relativa assistenza sanitaria integrativa.

Nella radicata consapevolezza dell'importanza della prevenzione attraverso il rafforzamento della cultura del rispetto, anche di genere, le aziende del Credito Cooperativo daranno ampia diffusione alla presente Dichiarazione congiunta.

Le Parti nazionali si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie, anche legate al genere, e a favorire lo sviluppo di una cultura paritaria, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 26, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza, anche di genere, consapevolmente infondate.

Il predetto impegno delle Parti nazionali potrà essere realizzato anche attraverso gli opportuni approfondimenti e le attività di monitoraggio demandate alla Commissione nazionale sulle pari opportunità dall'art. 18 del CCNL FEDERCASSE 9 gennaio 2019.

Le Parti si impegnano a realizzare opportune iniziative nell'ambito della bilateralità di categoria per favorire attività a sostegno delle persone vittime di violenza, anche di genere, nonché per favorire una formazione mirata sul tema e a promuovere azioni positive per il contrasto ai fenomeni discriminatori.

La presente Dichiarazione congiunta costituisce allegato "L" al CCNL Federcasse 9 gennaio 2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti invitano le Aziende a rafforzare iniziative volte alla diffusione della cultura delle pari opportunità e dell'inclusione, contro ogni forma di violenza e discriminazione, anche con l'adozione di politiche e codici di comportamento su tali tematiche.

FEDERCASSE

FABI FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UGL CREDITO UILCA

ARTICOLO 17 Accordo rinnovo 09.07.2024 - Accordo per l'operatività dell'Ente Bilaterale ENBICC e del FOCC

ACCORDO PER L'OPERATIVITÀ DELL'ENTE BILATERALE ENBICC E DEL FOCC

Premesso che

le Parti ritengono necessario definire, entro il 31 ottobre 2024, uno specifico accordo con il quale:

aggiornare il Regolamento del "Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo" di cui al DM 82761/2014 anche prevedendo strumenti di fruizione delle opportunità della c.d. "staffetta generazionale";

definire lo Statuto ed il Regolamento Operativo dell'Ente Bilaterale del Credito Cooperativo (EnBiCC) di cui all'art. 14 del C.c.n.l. C.C.N.L.11 giugno 2022 affinché sia operativo dal 1° gennaio 2025, anche definendo nel suo ambito una prestazione di sostegno alle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori deceduti in costanza di rapporto di lavoro;

aggiornare il Regolamento istitutivo del "Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità" (FOCC), di cui all'accordo del 25 settembre 2014, e definirne il Regolamento Operativo.

Le Parti ritengono altresì necessario definire un contributo ulteriore da destinare alla Cassa Mutua Nazionale.

Le Parti, considerata la centrale rilevanza della Cassa Mutua Nazionale come bene comune di Categoria, avvieranno un confronto di prospettiva e di sviluppo dell'Ente.

Ciò premesso, si indicano i seguenti elementi ritenuti essenziali dalle Parti per la definizione dell'accordo:

ART. 1 – FINANZIAMENTO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEL CREDITO COOPERATIVO E DEL FOCC

- a) Lo 0,36% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali attualmente destinato al finanziamento del Fondo di Solidarietà è sospeso per il biennio 2025 – 2026, a decorrere dal 1° gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2026; conseguentemente le Parti chiedono al Comitato Amministratore del Fondo di Solidarietà di voler provvedere deliberando tempestivamente in tal senso e comunque entro il 31 dicembre 2024.
- b) Per il medesimo biennio di cui alla lett. a), il finanziamento del FOCC è stabilito nella misura dello 0,28% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con ripartizione per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.
- c) L'obbligo di finanziamento del FOCC decorre dal 1° gennaio 2025 e nella misura di cui alla precedente lettera b).
- d) Entro il 31 dicembre 2026 le Parti valuteranno l'esigenza di ripristino di una contribuzione al Fondo di Solidarietà, anche in luogo di quelle di cui agli artt. 1 lett. b), 2 e 4, e della relativa misura, ferma restando la ripartizione per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

ART. 2 – PRESTAZIONE DI SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DECEDUTI

Nell'ambito dell'Ente Bilaterale di Categoria (EnBiCC) sarà istituita una sezione speciale dedicata alla gestione di una specifica prestazione da destinarsi alle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori

deceduti in costanza di rapporto di lavoro, finanziata per la durata di cui all'art. 1 lett. a) che precede, con una contribuzione pari allo 0,02% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con ripartizione per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

ART. 3 –Autonomia degli Enti bilaterali territoriali

L'operatività dell'EnBiCC e del FOCC non ha effetti sulle prerogative degli Enti Bilaterali costituiti su base territoriale e sui destinatari delle prestazioni da questi erogate. Tali Enti proseguono in autonomia le proprie attività e senza oneri economici o organizzativi aggiuntivi derivanti dalla costituzione e operatività degli Enti nazionali citati.

ART. 4 – Contribuzione alla Cassa Mutua Nazionale

Per la durata di cui all'art. 1 lett. a) che precede, la contribuzione alla Cassa Mutua Nazionale è incrementata dello 0,06%, con ripartizione per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le Parti raccomandano che un medesimo incremento venga praticato anche in favore delle casse mutue territoriali in essere nella Categoria.

ARTICOLO 18 Accordo rinnovo 09.07.2024 – Trattamento Economico

TRATTAMENTO ECONOMICO

Con le competenze del mese di luglio 2024, alle lavoratrici e ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo è riconosciuto un importo una tantum pari ad euro 1.200,00 con riferimento alla lavoratrice/lavoratore inquadrata/o nella 3a area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata. Tale importo è riproporzionato nei casi di lavoro a tempo parziale in ragione del minore orario osservato.

A far tempo dal 1° settembre 2024 la voce stipendio è incrementata di euro 300,00 mensili (per 13 mensilità) con riferimento alla lavoratrice/lavoratore inquadrata/o nella 3a area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata.

A far tempo dal 1° gennaio 2025 la voce stipendio è incrementata di euro 60,00 mensili (per 13 mensilità) con riferimento alla lavoratrice/lavoratore inquadrata/o nella 3a area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata.

A far tempo dal 1° gennaio 2026 la voce stipendio è incrementata di euro 75,00 mensili (per 13 mensilità) con riferimento alla lavoratrice/lavoratore inquadrata/o nella 3a area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata.

APPENDICE 1
FONDO PENSIONE (PREVIDENZA COMPLEMENTARE) art. 73 CCNL - CONTRIBUZIONE

| | Fonte | da CCNL | da CCNL 07.12.2000 | da CCNL 27.09.2005 | da CCNL 21.12.2007 | da CCNL 21.12.2012 | da CCNL 11.06.2022 | da CCNL 11.06.2022 |
|--|-------------------|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Decorrenza | | 1.1.2002 | 1.1.2006 | 1.1.2012 | 1.1.2013 | 1.5.2022 | 1.10.2022 |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Lavoratore assunto ante 2000 | Lavoratore | 2,00% | 2,00% | 2,00% | 2,00% | 2,00% | 2,00% | 2,10% |
| | Azienda | 3,00% | 4,00% | 4,40% | 4,40% | 4,40% | 4,60% | 4,60% |
| | TOTALE | 5,00% | 6,00% | 6,40% | 6,40% | 6,40% | 6,60% | 6,70% |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Lavoratore assunto post 2000 | Lavoratore | | 2,00% | 2,00% | 2,00% | 2,00% | 2,00% | 2,10% |
| | Azienda | | 4,00% | 4,50% | 5,10% | 5,20% | 5,50% | 5,50% |
| | TOTALE | | 6,00% | 6,50% | 7,10% | 7,20% | 7,50% | 7,60% |

* A decorrere dall'1.1.2002, la misura della contribuzione a carico dei datori di lavoro da versare al Fondo Pensione per i dipendenti delle BCC/CRA viene elevata di 1 punto percentuale passando, così, dal 3% al 4% della retribuzione posta a base del calcolo del TFR.

Dalla stessa data del 1° gennaio 2002 l'ammontare dell'"assegno ex premio di rendimento" viene ridotto di una quota pari al 50% di tale incremento. Pertanto, dall'1.1.2002 detto assegno verrà ridotto di un importo pari allo 0,5% della retribuzione posta a base di calcolo del TFR.

APPENDICE 2

CASSA MUTUA - (TUTELA SANITARIA) art. 72 CCNL - CONTRIBUZIONE

| CONTRIBUTO | FISSO | | VARIABILE | | | | | |
|-------------------|-------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------|
| | CCNL | CCNL 27.09.2005 | CCNL 27.09.2005 | CCNL 21.12.2012 | CCNL 21.12.2012 | CCNL 11.06.2022 | CCNL 11.06.2022 | CCNL 9.7.2024 |
| Decorrenza | | dal 1.10.2005 | dal 1.1.2006 | dal 1.1.2013 | dal 1.1.2014 | dal 1.5.2022 | dal 1.10.2022 | dal 1.1.2025 al 31.12.2026 |
| Azienda | 465 € | 553 € | 0.05% | 0.17% | 0.17% | 0.52% | 0.52% | 0.56% |
| Lavoratore | 0 | 0 | 0.05% | 0.09% | 0.13% | 0.13% | 0.28% | 0.30% |
| TOTALE | 465 € | 553 € | 0.10% | 0.26% | 0.30% | 0.65% | 0.80% | 0.86% |

La % viene calcolata sulla retribuzione posta a base di calcolo del TFR

APPENDICE 3

LONG TERM CARE ART. 72 bis CCNL - CONTRIBUZIONE

| CONTRIBUTO | VARIABILE |
|-------------------|--------------------|
| FONTE | CCNL 21.12.2007 |
| Decorrenza | dal 1.1.2008 |
| Azienda | 0.15% |
| Lavoratore | 0.05% |
| TOTALE | 0.20% |

La % viene calcolata sulla retribuzione posta a base di calcolo del TFR

APPENDICE 4

A partire dal 1° luglio 2013 le misure sono indicate nella tabella che segue:

| fasce di cilindrata | valori validi fino al 30/06/2012 | valori validi dal 1/07/2013 |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| autovetture fino a 1.000 cc | 0,40 | 0,40 |
| autovetture da 1.001 a 1.300 cc | 0,47 | 0,47 |
| autovetture da 1.301 a 1.600 cc | 0,56 | 0,57 |
| autovetture oltre 1.600 cc | 0,62 | 0,63 |