

CGIL

FISAC

BCC

CONTRATTO NAZIONALE

9 LUGLIO 2024

VERSIONE MOBILE

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

DEL 9 LUGLIO 2024

CAPITOLO I - AREA CONTRATTUALE 12
Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto 12
Art. 2 - Nozione di controllo 13
Art. 3 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni 14
Art. 4 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili 15
Art. 5 - Appalti 16
Art. 6 - Definizioni contrattuali 18
Art. 7 - Condizioni più favorevoli 18

CAPITOLO II - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI 19
Art. 8 - Assetti contrattuali 19
Art. 9 - Decorrenze e scadenze 20
Art. 10 - Procedura di rinnovo – Apposito elemento della retribuzione 20
Art. 11 - Incontri a livello di sistema 21
Art. 11 bis - Relazioni a livello di Gruppo Bancario Cooperativo 22
Art. 12 - Osservatorio nazionale 24
Art. 13 - Osservatori locali 25
Art. 14 - Ente Bilaterale del Credito Cooperativo 26
Art. 15 - Conciliazione ed arbitrato 26
Art. 16 - Informazioni alle Organizzazioni sindacali 29
Art. 17 - Riunioni periodiche 30
Art. 18 - Pari opportunità 31
Art. 18 bis - Commissione Politiche per l'inclusione 32
Art. 19 - Organismo paritetico sulla formazione 33
Art. 20 - Diritti e libertà sindacali 33
Art. 21 - Interpretazione del C.C.N.L. 33
Art. 22 - Prevenzione dei conflitti collettivi 33
Art. 23 - Collocamento lavoratrici/lavoratori in mobilità, circolarità delle risorse e sviluppo dell'occupazione. 39
Art. 24 - Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità 40
Art. 25 - Procedura in tema di orari di lavoro 42
Art. 26 - Promotori finanziari 43
Art. 27 - Congedi parentali 43

CAPITOLO III - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO 44
Art. 28 - Decorrenza e procedure di rinnovo 44
Art. 29 - Materie demandate 44

CAPITOLO IV - POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE – ASSUNZIONI 46
Art. 30 - Apprendistato professionalizzante 46
Art. 31 - Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato 51
Art. 31 bis - Distacco 51
Art. 31 ter - Politiche attive per l'occupazione 52
Art. 32 - Lavoro a tempo parziale 52
Art. 33 - Telelavoro 52
Art. 33 bis - Lavoro agile 55
Art. 34 - Limitazioni per assunzioni 62
Art. 35 - Modalità delle assunzioni 63
Art. 36 - Periodo di prova 64

CAPITOLO V - DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 65

Art. 37 - Ruolo del personale 65
Art. 38 - Obblighi fondamentali 65
Art. 39 - Obblighi per il personale di cassa 66
Art. 40 - Incarichi pubblici e sindacali 66
Art. 41 - Lavoratrice/Lavoratore sottoposto a procedimento penale 67
Art. 42 - Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni 68
Art. 43 - Responsabilità civile verso terzi 69
Art. 44 - Provvedimenti disciplinari 69

CAPITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO 71
Art. 45 - Tabelle retributive e struttura della retribuzione 71
Art. 46 - Tredicesima mensilità 72
Art. 47 - Assegno di preposto e di vice preposto 72
Art. 48 - Valore di Produttività Aziendale 73
Art. 49 - Indennità modali 75
Art. 50 - Sistema incentivante 77

CAPITOLO VII - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, FERIE, ASSENZE, CONGEDI, MATERNITÀ E PATERNITÀ 79
Art. 51 - Riposo settimanale - Festività - Semifestività 79
Art. 52 - Ferie 79
Art. 53 - Permessi per ex festività 81
Art. 54 - Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale 82
Art. 54 bis - Maternità/Paternità/Congedi parentali 84

CAPITOLO VIII - MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITÀ 86
Art. 55 - Malattie e infortuni 86
Art. 56 - Maternità/Paternità/Congedi parentali 87
Art. 57 - Cure termali 88
Art. 58 - Controllo sanitario 88

CAPITOLO IX - SERVIZIO MILITARE 89
Art. 59 - Obblighi di leva – Richiamo alle armi 89

CAPITOLO X - MISSIONI - TRASFERIMENTI - MOBILITÀ 90
Art. 60 - Missioni 90
Art. 61 - Trasferimenti 91
Art. 62 - Mobilità 94

CAPITOLO XI - FORMAZIONE - CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA - VALUTAZIONE DEL LAVORATORE 96
Art. 63 - Formazione 96
Art. 64 - Sviluppo professionale e di carriera 100
Art. 65 - Criteri di valutazione professionale 101
Art. 66 - Valutazione della lavoratrice/del lavoratore 101
Art. 67 - Coinvolgimento sindacale 101

CAPITOLO XII - AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER MOTIVI DI STUDIO 103
Art. 68 - Lavoratrici e lavoratori studenti 103
Art. 69 - Indennità annuali 104

CAPITOLO XIII - SICUREZZA DEL LAVORO ED ALTRE PROVVIDENZE 106
Art. 70 - Misure di sicurezza....106
Art. 70 bis - Disconnessione....106
Art. 71 - Assicurazioni infortuni....107
Art. 72 - Tutela sanitaria....107
Art. 72 bis - Long term care....108
Art. 73 - Previdenza complementare....108

CAPITOLO XIV - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 109
Art. 74 - Cause di cessazione – Attestato di servizio....109
Art. 75 - Invalidità perdurante....109
Art. 76 - Licenziamento per giustificato motivo....110
Art. 77 - Licenziamento per giusta causa....110
Art. 78 - Disciplina dei licenziamenti....111
Art. 79 - Dimissioni volontarie....111
Art. 80 - Dimissioni per giusta causa....112
Art. 81 - Collocamento a riposo....112
Art. 82 - Risoluzione per morte....112
Art. 83 - Trattamento di fine rapporto....113
Art. 84 - Preavviso di licenziamento....114
Art. 85 - Preavviso di dimissioni....116
Art. 86 - Effetti del preavviso....116

CAPITOLO XV - DISPOSIZIONI DI CARATTERE SOCIALE 117
Art. 87 - Azioni sociali....117
Art. 88 - Inclusione e provvidenze per le persone con disabilità....117
Art. 89 - Impegno sociale....118
Art. 90 - Unioni di fatto....118
Art. 90 bis - Tutele delle Unioni Civili....118
Art. 91 - Volontariato....118
Art. 92 - Tutela della dignità della persona....119
Art. 93 - Rispetto delle convinzioni religiose....119
Art. 94 - Molestie sessuali....119
Art. 94 bis - Banca del Tempo Solidale....119

PARTE SPECIALE - Quadri Direttivi 121

CAPITOLO XVI - QUADRI DIRETTIVI 122
Art. 95 - Declaratoria generale - Inquadramento....122
Art. 96 - Livelli retributivi – Profili Professionali....123
Art. 97 - Fungibilità – Sostituzioni....126
Art. 98 - Prestazione lavorativa....127
Art. 99 - Trattamento di reperibilità....128
Art. 100 - Trattamento economico....129
Art. 101 - Scatti di anzianità....129
Art. 102 - Premio di fedeltà....130
Art. 103 - Retribuzione giornaliera....130
Art. 104 - Sviluppo professionale....131
Art. 105 - Applicabilità L. 223/1991....132

PARTE SPECIALE - Aree Professionali 133

CAPITOLO XVII - AREE PROFESSIONALI 134

Art. 106 - Sistema di inquadramento del personale 134
Art. 107 - 1ª Area Professionale 135
Art. 108 - 2ª Area Professionale 135
Art. 109 - 3ª Area Professionale 137
Art. 110 - Preposti a succursale: inquadramento minimo 140
Art. 111 - Assegnazione a mansioni superiori....141

CAPITOLO XVIII - TRATTAMENTO ECONOMICO 142
Art. 112 - Trattamento economico....142
Art. 113 - Scatti di anzianità 142
Art. 114 - Retribuzione giornaliera ed oraria 142
Art. 115 - Automatismi 143

CAPITOLO XIX - SVILUPPO PROFESSIONALE 145
Art. 116 - Sviluppo professionale....145
Art. 117 - Rotazioni del personale 145

CAPITOLO XX - ORARIO DI LAVORO 147
Art. 118 - Orario settimanale....147
Art. 119 - Orario giornaliero 148
Art. 120 - Adibizione a videoterminali 149
Art. 121 - Turni 149
Art. 122 - Orario di sportello....150
Art. 123 - Intervallo 152
Art. 124 - Reperibilità 152
Art. 125 - Orario multiperiodale 153
Art. 126 - Prestazione lavorativa nei giorni festivi e semifestivi....154
Art. 127 - Banca delle Ore – Lavoro straordinario....154
Art. 128 - Compenso per lavoro festivo, straordinario e notturno....156
Art. 129 - Autorizzazioni e controlli 156

CAPITOLO XXI - COMMISSIONI 158
Art. 130 - Contratti d'area....158
Art. 131 - Commissione nazionale di studio per la sicurezza 158
Art. 132 - Commissione paritetica per la revisione dell'Allegato G in materia di sicurezza 158
Art. 133 - Controlli a distanza....158
Art. 134 - Misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità, welfare aziendale 159
Art. 135 - Commissione nazionale sul sistema di classificazione del personale e sui profili professionali 159
Art. 136 - Commissione tecnica sulla riforma del mercato del lavoro 159
Art. 137 - Commissione di studio dei modelli di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori 160
Art. 138 - Fondo per progetti di solidarietà 160
Art. 139 - Responsabilità sociale d'Impresa 160
Art. 140 - Commissione tecnica per l'adeguamento della disciplina dell'apprendistato....160
Art. 141 - Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/ digitalizzazionenel Credito Cooperativo 161

Allegati 162
Allegato A - Tabella trattamento economico 163
Allegato B - Elenco degli altri organismi destinatari del presente contratto....168
Allegato C - Elenco delle aziende che applicano il presente contratto per decisioni o accordi

autonomi 169
Allegato D - Regolamento delle anticipazioni su trattamento di fine rapporto 169
Allegato E - Disciplina del lavoro a tempo parziale 173
Allegato F - Disciplina del valore di produttività aziendale 179
Allegato G - VERBALE DI ACCORDO CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....186
Allegato H - PROFILI FORMATIVI E STANDARD PROFESSIONALI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....193
Allegato I Parità di genere, discriminazioni, molestie e violenze sui luoghi di lavoro.....200

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 Ciccarelli 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 contributo 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. l'11 giugno 2022.

PARTE GENERALE

CAPITOLO I - AREA CONTRATTUALE

Art. 1 - Ambito di applicazione del contratto

Destinatari del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono:

- le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, di cui all'art. 33 del D. Lgs. 385/1993 e successive modifiche e integrazioni, e le altre Aziende controllate che svolgono attività creditizia o finanziaria ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 385/1993 e successive modifiche e integrazioni, o strumentale ai sensi dell'art. 10 del medesimo decreto, che siano aderenti a Federcasse, anche tramite le Federazioni locali;
- le società facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo ivi compresa la Capogruppo e gli Organismi indicati nell'elenco Allegato B).

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

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

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

Nei casi in cui l'attività di gestione dei c.d. "NPL" e/o "UTP" e il relativo personale siano allocati a società non controllate, al personale ceduto interessato dall'operazione e già destinatario del presente contratto nazionale continuerà ad applicarsi la disciplina dello stesso contratto nazionale tempo per tempo vigente. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

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

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

* * *

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

Dichiarazioni delle Parti

Le Parti stipulanti si impegnano, in presenza di evoluzioni di assetti societari, ad incontrarsi per esaminare congiuntamente l'appartenenza all'area contrattuale del presente C.C.N.L.

Nei casi di processi di allocazione di personale e di attività a società non controllate che applichino altro contratto di contenuto comparabile, le parti interessate dai predetti processi si incontreranno per disciplinare gli opportuni raccordi.

In coerenza con il presupposto condiviso dell'unicità del Movimento come valore, le Parti auspicano che si realizzi l'adozione del presente contratto nell'ambito delle Aziende dell'intero Movimento.

Art. 2 - Nozione di controllo

Ai fini della valutazione dell'esistenza del controllo societario, di cui all'art.1, le Parti fanno riferimento alla previsione di cui all'art. 2359 Cod. civ., primo comma, nn. 1 e 3 ed ai sensi dell'art. 37-bis del D. Lgs. 385/1993 e successive modifiche e integrazioni, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia".

È altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con Azienda o Aziende del Sistema, svolga per esso o essi attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica.

Disposizione di attuazione

Le Parti stipulanti si riservano di valutare gli eventuali adattamenti da apportare alla disciplina di cui al Capitolo I in tema di controllo societario in relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 385/1993, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia" e successive modifiche e integrazioni.

Dichiarazione delle Parti

Con riferimento alle società controllate di cui all'art. 2359 Cod. civ., primo comma, nn. 1 e 3, che svolgano attività diversa da quella bancaria, finanziaria o strumentale, anche al di fuori del Sistema del Credito Cooperativo, possono essere definite intese aziendali finalizzate all'applicazione del presente contratto, anche mediante le misure dei contratti complementari di cui all'art. 4. Tali intese sono raggiunte con la necessaria partecipazione delle Parti stipulanti.

Art. 3 - Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui ai commi successivi:

A) intermediazione mobiliare;
B) leasing e Factoring;
C) credito al consumo;
D) gestione delle carte di credito e debito e sistemi di pagamento;
E) centri servizi, relativamente alle attività di tipo amministrativo/contabile, non di sportello, svolte in maniera accentrata (strutture interregionali o locali), di supporto operativo alle seguenti specifiche attività creditizie:

   - nell'area sistema di pagamento: bonifici Italia da/verso clienti; utenze; portafoglio cartaceo ed elettronico da clienti e corrispondenti; carte di credito e di debito; imposte e tasse; enti previdenziali; assegni circolari/bancari;
   - nell'area estero: crediti documentari e portafoglio estero; bonifici estero; girofondi finanziari;
   - nell'area finanza: amministrazione e regolamento titoli italiani in portafoglio non residenti; prodotti derivati trattati su mercati regolamentati; prodotti derivati OTC; forex/money market; depositi;
   - nell'area titoli: custodia titoli; amministrazione azioni e obbligazioni; regolamenti c/cifra e franco valuta; banca depositaria; fondi di gestione; GPM/risparmio gestito; informativa societaria;
   - nell'area supporto: anagrafe; conti correnti;
   - nell'area servizi generali: contabilità, ivi compresa quella fornitori;

F) gestione amministrativa degli immobili d'uso;
G) servizi o reparti centrali o periferici, di elaborazione dati, anche di tipo consortile.

Orari di lavoro

Le specifiche regolamentazioni in materia di orari di lavoro per le attività di cui al comma 1 che precede sono contenute nel Capitolo XX del presente contratto.

Inquadramenti

Per le attività di cui al comma 1 al personale assunto successivamente alla data di stipulazione del C.C.N.L. 7.12.2000 si applica la seguente declaratoria di inquadramento:

- le lavoratrici e/o i lavoratori che sono stabilmente incaricati dall'Azienda di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nella 2ª area professionale, 2° livello retributivo.

Per i servizi di elaborazione dati:

- le Parti si riservano di definire entro 120 giorni dalla stipula del C.C.N.L. 7.12.2000 specifiche regolamentazioni che dovranno tener conto del processo di evoluzione in atto della gestione dell'informatica del Sistema del Credito Cooperativo e della specificità di tale gestione caratterizzata da una innovativa ripartizione di competenze;
- in ogni caso, in occasione della prossima contrattazione di secondo livello si procederà ad un riesame delle discipline in atto in tema di inquadramenti per adeguarle ai principi suesposti ed in coerenza con gli obiettivi generali del presente contratto, anche per quel che attiene a eventuali sistemi già esistenti di progressione economica e/o di carriera.

Art. 4 - Attività complementari e/o accessorie appaltabili

Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:

1. servizio portafoglio (escluse quelle di cui all'articolo 3, lett. E) e cassa/trattazione assegni; lavorazioni di data entry relative ad attività di back office;
2. trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, etc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori;
3. attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica;
4. gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.

Chiarimento a verbale

Per "lavorazioni di data entry relative ad attività di back office" si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quali la gestione degli strumenti di pagamento elettronici, il trattamento assegni ed effetti, l'inserimento dati negli archivi informatici.

Contratti complementari
Per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento, si applicano le seguenti previsioni:

- orario di lavoro settimanale di 40 ore nei confronti del personale assunto o adibito a tali attività successivamente al 1° gennaio 2023; in tale ultima fattispecie si procederà al riconoscimento a titolo di riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 30 minuti per il numero delle settimane effettivamente lavorate nell'anno;
- inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'articolo che precede (specifiche regolamentazioni) nei confronti del personale assunto successivamente al 1° gennaio 2023;
- tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione in misura pari al 18% nei confronti del personale assunto successivamente al 1° gennaio 2023.

* * *

Eventuali future nuove attività, diverse da quelle suindicate, che richiedano, anche in relazione a quanto previsto al comma 2, punto 15, dell'art.1 del D. Lgs. 385/1993, specifiche regolamentazioni o contratti complementari ai sensi della presente norma potranno essere individuate, su istanza di ciascuna delle Parti, in successivi momenti di verifica.

Art. 5 - Appalti

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

- nell'ipotesi di cui all'art. 8, lett. a), alle Segreterie locali delle Organizzazioni sindacali, dalle Federazioni locali o dalle Casse e Società aderenti alla Federazione Raiffeisen, per il tramite di questa;
- nell'ipotesi di cui all'art. 8, lett. b), alla Delegazione sindacale di Gruppo, dalle Capogruppo di Gruppo Bancario Cooperativo;
- nell'ipotesi di cui all'art. 8, lett. c), alle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite, dalle Aziende.

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

In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'Azienda, come previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, verificherà l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Previa intesa tra Azienda appaltante e Azienda appaltatrice, il personale di quest'ultima operante nei locali dell'Azienda appaltante può fruire dei servizi di mensa, degli spogliatoi, nonché dei presidi sanitari d'emergenza, esistenti in Azienda.

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

L'Azienda che decide un appalto di cui al precedente comma ne dà comunicazione motivata, con le modalità di cui al primo comma, e si rende immediatamente disponibile per la procedura di informazione e consultazione.

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

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

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

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

Raccomandazione delle Parti

All'atto della stipula di un rinnovo di un contratto di appalto con diversa società appaltatrice, le Aziende committenti promuoveranno in capo all'appaltatore subentrante l'introduzione nel contratto di appalto di una "clausola sociale" a garanzia di soluzioni di salvaguardia occupazionale per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi.

Art. 6 - Definizioni contrattuali

Nell'ambito del presente contratto le disposizioni riferite alle Aziende riguardano tutti gli Organismi destinatari del contratto stesso, mentre quelle riferite alle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane riguardano soltanto le Banche/Casse medesime.

Le Federazioni locali e le Organizzazioni sindacali locali, cui fa riferimento il presente contratto, sono quelle (facenti capo alle Parti stipulanti il presente contratto) esistenti a livello regionale o interregionale, salvo che per le Provincie autonome di Trento e Bolzano, per cui sono quelle esistenti a livello provinciale.

I termini previsti dal presente contratto che non siano espressamente ordinati sulla base di giorni lavorativi, sono da intendere costituiti da giorni di calendario.

Art. 7 - Condizioni più favorevoli

Restano impregiudicate le condizioni più favorevoli laddove acquisite dai singoli dipendenti.

Eventuali assegni personali devono essere tenuti distinti dalle voci retributive previste dal presente contratto.

CAPITOLO II - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 - Assetti contrattuali

Le Parti concordano che gli assetti contrattuali di Categoria prevedono:

- un primo livello di contrattazione con il Contratto Collettivo Nazionale di Categoria di durata triennale per la parte normativa e per quella economica, che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti normativi ed economici per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del Credito Cooperativo ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- un secondo livello di contrattazione per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente contratto collettivo e dalla legge:

  a) locale, per quanto riguarda il personale delle Federazioni locali e per il personale delle Casse e Società aderenti alla Federazione Raiffeisen;b) di gruppo, per quanto riguarda il personale dipendente delle Banche di Credito Cooperativo/ Casse Rurali ed Artigiane aderenti e delle Aziende controllate, facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, intendendosi per tale l'insieme composto dalla Capogruppo, dalle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e dalle società bancarie, finanziarie e strumentali controllate ai sensi dell'art. 2 del presente C.C.N.L.;
  c) aziendale, per quanto riguarda il personale delle Aziende diverse da quelle di cui alle precedenti lett. a) e b), destinatarie del presente C.C.N.L. ai sensi dell'art. 1, comma 1.

Al secondo livello di contrattazione verranno trattate le materie e gli istituti oggetto di espresso demando da parte della legge e del presente contratto nazionale, comunque diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto stesso che stabilisce anche la tempistica – secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali – le materie nelle quali detta contrattazione di secondo livello si articola.
Nell'ambito della contrattazione di secondo livello in applicazione dei principi di sviluppo inclusivo e partecipato dei territori e delle comunità locali, nonché allo scopo di continuare a creare sinergie e favorire le economie di territorio e di prossimità, le BCC-CRA di cui al comma 1, secondo alinea, lett. b) del presente articolo, o gruppi di esse, anche per il tramite delle Federazioni locali o delle Capogruppo, nel rispetto del quadro di riferimento disposto dalla Contrattazione integrativa di Gruppo (regole e limiti di spesa, criteri EWS/risk based) definiranno:

- accordi per la disciplina relativa alla individuazione e fruizione dei beni e servizi di welfare di cui al secondo alinea del comma 1, dell'art. 29 del presente C.C.N.L. (qualità della vita, sostegno al benessere dei dipendenti ed alla famiglia), anche rispetto alle risorse economiche rivenienti dalla conversione del Valore di Produttività Aziendale, come determinato dalla Contrattazione integrativa di Gruppo. In mancanza di tale disciplina di prossimità, troverà applicazione quanto comunque previsto in materia dalla Contrattazione integrativa di Gruppo;

- accordi relativi alla formazione tecnico-identitaria (iniziative formative locali correlate alla mutualità prevalente, revisione cooperativa, contrattazione nazionale e altre materie di interesse sindacale, sviluppo inclusivo dei territori e occupazione giovanile), anche per l'accesso alle risorse mirate al sostegno dei territori.

Gli Enti bilaterali costituiti dalle Federazioni a livello locale, regionale o provinciale, in materia di assistenza e previdenza del personale, formazione e sostegno all'occupazione, continuano ad operare per i rispettivi ambiti e competenze, secondo le specifiche prerogative e titolarità funzionali.

I contratti collettivi di secondo livello, conclusi con le Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal C.C.N.L. di Categoria relativamente alle materie della prestazione lavorativa, dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro.

Art. 9 - Decorrenze e scadenze

Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scade il 31 dicembre 2025.

Art. 10 - Procedura di rinnovo – Apposito elemento della retribuzione

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

Durante il suindicato periodo e per il mese successivo a detta scadenza – comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui sopra, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Qualora l'inadempienza sia di parte sindacale, il mancato rispetto degli impegni di cui sopra determinerà – a carico delle Organizzazioni sindacali responsabili della violazione e previa disamina della situazione tra le Parti nazionali – l'applicazione delle misure previste dall'art. 4, comma 2, della L. 146/1990 e successive modifiche e integrazioni, in materia di contributi sindacali.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di cui ai commi 9 e seguenti del presente articolo.

Tutte le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da Organizzazioni sindacali che rappresentano il 60% delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti, destinatari del contratto medesimo.

La rappresentatività di ciascuna Organizzazione sindacale si determina considerando il numero delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti determinati sulla base del numero complessivo delle deleghe per l'esazione dei contributi sindacali che risultino rilasciate, presso le singole Aziende, in favore dell'Organizzazione sindacale al 31 ottobre dell'anno precedente come previsto dall'Accordo Nazionale sulle agibilità sindacali per la Categoria del Credito Cooperativo tempo per tempo vigente.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sottoporranno ad un percorso di assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e l'accordo per il rinnovo del contratto.

Le Parti stipulanti convengono che, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla scadenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, verrà corrisposto alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti un apposito elemento della retribuzione.

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

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale detto elemento cessa di essere erogato.

Chiarimento a verbale

Per la dinamica degli effetti economici del C.C.N.L., le Parti adotteranno, tempo per tempo, l'indice previsionale relativo all'andamento dei prezzi al consumo che sarà stato utilizzato dalla maggioranza dei settori che avranno rinnovato il relativo C.C.N.L.

Art. 11 - Incontri a livello di sistema

Al fine di garantire un effettivo coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno negoziato e stipulato il presente contratto nella realizzazione delle linee strategiche del Sistema del Credito Cooperativo, si prevede:

- un incontro, correlato sul piano temporale alla definizione delle linee strategiche del Sistema del Credito Cooperativo, di illustrazione ed approfondimento del relativo piano;
- un incontro annuale per la verifica ed il monitoraggio, attraverso l'esame congiunto, dei progetti attuativi delle linee strategiche;
- incontri sui problemi relativi all'occupazione che siano attivati ai sensi dell'art. 22.

Art. 11 bis - Relazioni a livello di Gruppo Bancario Cooperativo

1. Nell'ambito dei Gruppi Bancari Cooperativi è istituita una Delegazione sindacale di Gruppo della quale possono far parte i dirigenti degli Organismi sindacali aziendali costituiti ai sensi dell'art. 19 della L. 300/1970 e successive modifiche e integrazioni, presso le 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. I Segretari nazionali delle Organizzazioni sindacali integrano la Delegazione sindacale di Gruppo.

   Agli incontri disciplinati dal presente articolo possono prendere parte i dirigenti sindacali delegati dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti la contrattazione collettiva nazionale di lavoro di Federcasse. La Capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

2. Il numero dei componenti la Delegazione sindacale di Gruppo è così determinato:

   - n. 1 dirigente per ciascuna delle predette OO.SS.;
   - n. 1 dirigente rispettivamente per ciascuna delle predette OO.SS., per ogni 500 o frazione di 500 iscritti risultanti alla data del 31 ottobre dell'anno precedente e dipendenti delle Aziende aderenti ai Gruppi medesimi.

   I componenti della Delegazione sindacale di Gruppo di ciascuna OO.SS. così individuati designano fra di loro un coordinatore.

3. Alla Capogruppo ed alla Delegazione sindacale di Gruppo sono demandate la definizione della contrattazione di secondo livello di cui alla lettera b) dell'art. 8 del presente contratto, nel cui ambito, per la definizione del Valore di Produttività Aziendale, le parti individuano parametri e/o indicatori utili alla determinazione di un VPA (anche utilizzando indicatori di Gruppo) in linea con le strategie aziendali e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 29 e 48 del presente contratto.

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, a permessi retribuiti, integrativi rispetto a quelli di legge, nella misura determinata dall'Accordo Nazionale sulle agibilità sindacali per la Categoria del Credito Cooperativo tempo per tempo vigente.

Art. 12 - Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale – composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 3 per ogni Organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante e nello stesso numero complessivo per Federcasse – opera nell'ambito dell'Ente Bilaterale del Credito Cooperativo ed in raccordo con il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità.

All'Osservatorio nazionale sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- applicazione del C.C.N.L.;
- dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- situazione occupazionale nel Credito Cooperativo e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- esternalizzazioni ad Enti o Società esterni all'area contrattuale;
- pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui al D. Lgs. 198/2006 e successive modifiche e integrazioni, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- condizioni igienico/ambientali nei posti di lavoro;
- lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione delle previsioni del C.C.N.L.;
- problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;
- possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle Aziende e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti (ad esempio: problemi della scuola e dei giovani);
- assetto previdenziale del settore;
- rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una migliore integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la

materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del D. Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni e delle disposizioni dell'Autorità garante.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti.

Le Parti, in via sperimentale, durante il periodo di vigenza del presente contratto, implementeranno le attività dell'Osservatorio nazionale per favorire un più efficace monitoraggio delle dinamiche occupazionali, attuando un adeguato flusso informativo con gli Osservatori locali.

L'Osservatorio, inoltre, al fine di prevenire situazioni di criticità, si impegna a svolgere ogni approfondimento utile ad individuare anche ulteriori indicatori idonei a verificare periodicamente le condizioni di equilibrio economico-patrimoniale delle Aziende, al fine di prevenire criticità occupazionali, sia in termini quantitativi che qualitativi. Allo scopo, Federcasse, con periodicità almeno semestrale, si attiverà per acquisire i dati e gli indicatori su supporto informatico, quali ROA (risultato lordo di gestione/attivo netto), Tier 1 (patrimonio di base/attività ponderata di rischio), Valore aggiunto per dipendente (Risultato Lordo di Gestione + costi del personale/numero del personale medio dell'anno), concentrazione crediti per categoria di rischio e crediti deteriorati lordi su crediti verso clientela/crediti verso clientela lordi, a partire da quelli riferiti al 31 dicembre 2012.

Le Parti concordano che l'Osservatorio nazionale si riunirà con cadenza almeno trimestrale, ovvero, se richiesto da una delle Parti stesse, entro 20 giorni dalla richiesta.

Art. 13 - Osservatori locali

È costituito, con riferimento a ciascuna Federazione locale, un Osservatorio locale paritetico formato da un numero massimo di dieci membri: cinque designati dalla Federazione locale e gli altri cinque designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e maggiormente rappresentative a livello locale.

Tale Osservatorio dovrà riunirsi, con cadenza annuale entro il 31 dicembre di ciascun anno o comunque su richiesta di una delle Parti stipulanti, per esaminare la situazione occupazionale delle Aziende.

Agli Osservatori locali sono attribuite, per quanto di loro competenza, le stesse prerogative dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 12.

L'Osservatorio locale potrà sottoporre alla valutazione dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 12, le situazioni che necessitino di una particolare attenzione.

L'Osservatorio nazionale, al fine di acquisire elementi utili per le proprie valutazioni, potrà anche disporre un'audizione preliminare dell'Azienda interessata, della

Federazione locale competente e delle stipulanti Organizzazioni sindacali locali rappresentate nell'Organismo paritetico.

Dichiarazione delle Parti

La normativa del presente articolo non si applica alla Federazione Italiana ed alle Federazioni locali.

Art. 14 - Ente Bilaterale del Credito Cooperativo

L'Ente Bilaterale della Categoria, già istituito con l'Accordo di rinnovo del 9.1.2019 del C.C.N.L., assume la denominazione di Ente Bilaterale del Credito Cooperativo – EnBiCC.

EnBiCC, definiti fra le Parti l'atto costitutivo e lo Statuto entro il 15 Dicembre 2022, potrà occuparsi di:

- valorizzazione delle attività formative di supporto alle esigenze e alle specificità della Categoria, promosse e/o realizzate dalle Aziende destinatarie del C.C.N.L., dalle Federazioni o dalle Capogruppo;
- promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per l'inclusione di soggetti appartenenti alle categorie svantaggiate;
- supporto alle politiche di pari opportunità;
- promozione di occupazione di qualità;
- certificazione di contratti di lavoro e di regolarità contributiva;
- conciliazione delle controversie di lavoro;
- sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro e la prevenzione dei rischi tipici del lavoro bancario per le lavoratrici e i lavoratori;
- attività delle commissioni e osservatori che ad esso vorranno essere ricondotti operando nel suo ambito e integrandone le funzioni.

Le Parti fin d'ora concordano che operano nell'ambito dell'Ente Bilaterale, integrandone le funzioni:

- il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità (F.O.C.C.) di cui all'art. 24;
- l'Osservatorio nazionale di cui all'art. 12.

Art. 15 - Conciliazione ed arbitrato

Le Parti stipulanti, al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali in materia di lavoro, prevedono le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione dell'art. 412-ter c.p.c.

Le Commissioni, di concerto con le parti, possono stabilire che le procedure del presente articolo si svolgano anche mediante collegamento telematico audio-video che consenta una adeguata identificazione delle parti medesime.

Conciliazione

Per la risoluzione di controversie individuali, le parti interessate possono chiedere, d'intesa, l'intervento di una Commissione di conciliazione, costituita pariteticamente da rappresentanti della competente Federazione locale, ovvero della Federazione Italiana nel caso di Azienda direttamente associata a Federcasse, e dell'Organizzazione sindacale cui la lavoratrice o il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione di conciliazione, anche tramite un'Organizzazione sindacale stipulante o, nel caso si tratti di un'Azienda, tramite la Federazione di riferimento, inviando copia della richiesta alla parte convenuta.

Il tentativo di conciliazione deve essere effettuato entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione, con redazione di processo verbale, sottoscritto dalle Parti e da due componenti della Commissione di conciliazione (uno per la Federazione locale ed uno per la Organizzazione sindacale, anzidette).

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, viene depositato su richiesta anche di una delle parti interessate a cura della Commissione di conciliazione presso le sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro o analogo Ufficio presso le Provincie Autonome di cui al D. Lgs. 149/2015 e successive modifiche e integrazioni. In caso di mancato accordo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 412 c.p.c.

Le dimissioni della lavoratrice e/o del lavoratore e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito del procedimento di conciliazione di cui al presente articolo sono efficaci ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 151/2015 e successive modifiche e integrazioni.

La Commissione di conciliazione è altresì abilitata quale sede ove il datore di lavoro può esercitare l'offerta di conciliazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 23/2015.

Arbitrato

Ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito, a cura delle Federazioni locali, ovvero della Federazione Italiana nel caso di Azienda direttamente associata a Federcasse, e degli Organismi sindacali locali o nazionali stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse, un Collegio arbitrale che

dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui si trova l'Azienda alla quale è addetto la lavoratrice o il lavoratore.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Federazione competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale a cui la lavoratrice o il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale del territorio della Federazione competente. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

La parte interessata dovrà presentare istanza, a mezzo raccomandata a/r o PEC, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato alla Segreteria del Collegio arbitrale e contemporaneamente all'altra parte, la quale è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza ed ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere: a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi; b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste; c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'art. 808-ter c.p.c.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura della Federazione competente.

Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diversa determinazione del Collegio.
Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti del presente contratto si danno atto che l'arbitrato irrituale di cui sopra è previsto, a norma dell'art. 5 della L. 533/1973 e successive modifiche e integrazioni, in alternativa rispetto alla facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria.

Art. 16 - Informazioni alle Organizzazioni sindacali

La Federazione Italiana, la Federazione Raiffeisen e le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi forniranno, annualmente, alle corrispondenti Organizzazioni sindacali, in apposite riunioni, informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del Movimento, rispettivamente nell'ambito nazionale, locale e di Gruppo Bancario Cooperativo, con particolare riferimento ai problemi occupazionali.

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

- la situazione e le prospettive aziendali con riferimento alle linee del Sistema del Credito Cooperativo, per la quale, ove richiesto dagli Organismi sindacali locali o di Gruppo, si procede ad un esame congiunto che deve esaurirsi entro dieci giorni dall'avvio, ricercando, per quanto riguarda le ricadute sul personale, di convergere verso soluzioni condivise;
- il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e di aggiornamento e qualificazione per tutto il personale;
- il numero delle lavoratrici e dei lavoratori in lavoro agile e telelavoro;
- gli elenchi numerici del personale di nuova assunzione, con specificazione delle Aziende presso cui sono stati assunti e delle seguenti condizioni di assunzione: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine, contratto a tempo parziale, contratto di apprendistato professionalizzante, inquadramenti, contratti complementari;
- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato distinti per Azienda;
- i distacchi di personale;
- l'elenco degli appalti in essere, con indicazione del nome delle società appaltatrici, delle scadenze, delle attività e dei C.C.N.L. di riferimento;
- il numero dei trasferimenti avvenuti e dei rapporti di lavoro cessati;
- gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte, distinti per categorie e qualifiche o gradi e con indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
- gli interventi effettuati o previsti per la eliminazione, in occasione di nuove costruzioni o di rilevanti ristrutturazioni di edifici adibiti all'attività aziendale, delle barriere architettoniche;gli eventi criminosi in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;

- il numero e la tipologia dei provvedimenti disciplinari comminati.

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

Per 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, le informazioni di cui sopra verranno comunicate dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo con il dettaglio informativo concernente le singole Banche o Aziende aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo.

Art. 17 - Riunioni periodiche

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

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

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

Detti incontri avverranno con le Organizzazioni sindacali locali, per quanto riguarda le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, e con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, per le Aziende destinatarie della contrattazione integrativa aziendale.
Per 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, le informazioni di cui sopra verranno comunicate dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo con il dettaglio informativo concernente le singole Banche o Aziende aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo.
Resta inteso che in materia di "fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro" gli Organismi sindacali formulano loro considerazioni nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni, ricercando in questo ambito temporale di convergere verso soluzioni condivise. Esaurita tale procedura l'Azienda adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

Chiarimento a verbale

Nel corso degli incontri periodici previsti nel presente articolo e nell'art. 16 relativo alle informazioni alle Organizzazioni sindacali, si procederà anche ad un esame dell'andamento aziendale, sulla base dei dati comunicati, al fine di prevenire le situazioni di precrisi e crisi e valutare la necessità di adottare specifici strumenti con il ricorso alle procedure di cui all'art. 22.

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

Art. 18 - Pari opportunità

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

La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

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

Possono costituirsi a livello locale o di Gruppo, con le modalità che le parti provvederanno a definire, Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione

congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi del D. Lgs. 198/2006 e successive modifiche e integrazioni, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 46 del D. Lgs. 198/2006 e successive modifiche e integrazioni, forma oggetto di esame fra le parti a livello locale o di Gruppo.

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

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

Le Parti, nel confermare 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, convengono di allegare al presente C.C.N.L. la Dichiarazione congiunta del 24 novembre 2020 per la parità di genere e contro le molestie e le violenze sui luoghi di lavoro.

Art. 18 bis - Commissione Politiche per l'inclusione

In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, Federcasse e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione Politiche per l'inclusione.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale;
- promuovere piani di «azioni positive» finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.

Art. 19 - Organismo paritetico sulla formazione

Le parti locali possono istituire un Organismo paritetico che deve valutare le esigenze formative per le specifiche figure professionali richieste dal mercato del lavoro e può individuare i percorsi formativi del personale, anche neoassunto, delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane per la cui realizzazione sono da attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali, regionali e della Cooperazione.

Art. 20 - Diritti e libertà sindacali

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

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

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

Art. 21 - Interpretazione del C.C.N.L.

Sorgendo questioni sulla interpretazione del presente contratto, la Federazione Italiana con propria iniziativa o su richiesta di una delle altre Parti stipulanti, convocherà prontamente tutte le Parti stipulanti del presente contratto, al fine di pervenire, eventualmente, ad una interpretazione comune.

Raggiungendosi l'accordo, le conclusioni, verbalizzate e sottoscritte da tutte le Parti stipulanti del presente contratto, saranno vincolanti per tutti i destinatari del medesimo contratto.

Art. 22 - Prevenzione dei conflitti collettivi

Nel comune intento di prevenire situazioni che, all'interno del Sistema del Credito Cooperativo, possano determinare ricadute sulle condizioni di lavoro del personale ed eventuali squilibri occupazionali, le Parti stipulanti convengono sull'opportunità di rafforzare, secondo quanto concordato nel presente articolo, le procedure di informazione, di esame congiunto, di contrattazione e di confronto, anche al fine di

elaborare, dove se ne ravvisi la necessità, proposte, concretamente realizzabili, per risolvere positivamente tali ricadute e tali squilibri.

A tal fine viene individuato, nell'adozione della procedura preventiva di cui ai commi successivi, lo strumento al quale ricorrere prima dell'applicazione delle norme di cui all'art. 24, L. 223/1991 e successive modifiche e integrazioni.

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

Le Parti riaffermano l'efficacia delle procedure contrattuali di informazione, coinvolgimento, contrattazione e confronto nella gestione degli eventuali squilibri organizzativi ed occupazionali, con particolare riferimento agli impatti attuativi della Riforma del Credito Cooperativo ed alle opportunità rivenienti dalla legge di bilancio 2017.

Pertanto, le Parti, anche per sostenere il necessario ricambio generazionale, favoriranno, ad ogni livello e fase negoziale, strumenti coerenti per la gestione delle eventuali eccedenze di organico attraverso le prestazioni di Sistema a tutela dell'occupazione, ed anche a quelle di riconversione e riqualificazione del personale, di finanziamento dei piani formativi (DM 82761/2014).

PARTE PRIMA

Nei processi di riorganizzazione e/o decentramento (nel senso di rilevanti ristrutturazioni) che comportino sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti collettivi in altre unità produttive, le Aziende informano a mezzo di apposita comunicazione scritta gli Organismi sindacali aziendali e, anche per il tramite delle Federazioni locali o delle Capogruppo, gli Organismi sindacali locali, stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse, e, su loro richiesta, procedono all'esame congiunto in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro derivanti da tali processi. L'informativa, ai sensi dell'art. 11 bis n. 4 capoverso 6, dovrà comunque essere inviata alla Delegazione di Gruppo, per il tramite della Capogruppo.

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, nei processi di riorganizzazione e/o decentramento (nel senso di rilevanti ristrutturazioni) di rilevanza strategica per il Gruppo Bancario Cooperativo che comportino sostanziali modifiche delle prestazioni di lavoro o trasferimenti collettivi in altre unità produttive, la Capogruppo informa, congiuntamente all'Azienda o alla Banca interessata, a mezzo di apposita comunicazione scritta, la Delegazione sindacale di Gruppo di cui all'art. 11 bis, comma 1, e gli Organismi sindacali aziendali, e, su loro richiesta congiunta, si procede all'esame tra le parti in ordine alle ricadute sulle condizioni di lavoro derivanti da tali processi. La comunicazione scritta è inviata, per conoscenza, anche a Federcasse ed alle Segreterie nazionali.

Le suddette procedure di informazione e di esame congiunto sono attivate successivamente alla fase decisionale, ma preventivamente rispetto all'attuazione operativa delle ricadute sulle condizioni di lavoro. Detta procedura deve esaurirsi entro 20 giorni dal ricevimento delle informazioni ed è finalizzata alla ricerca di idonee soluzioni.

Nell'ambito di tale procedura possono essere attivati con accordo tra le parti gli strumenti, coerenti con i suddetti processi, previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo" di cui al DM 82761/2014 e successive modificazioni e/o integrazioni, con riferimento alle prestazioni ordinarie.

Nei casi di trasferimenti collettivi derivanti dai processi di cui alla presente parte prima, le parti possono, altresì, prevedere temporanee misure di sostegno al fine di attenuare le conseguenze di eventuali disagi connessi alla mobilità territoriale dalle lavoratrici e/o dei lavoratori, anche avvalendosi degli strumenti previsti dal "Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e per la mobilità"; tali strumenti potranno agire di concerto con ulteriori strumenti di legge e di contratto.

PARTE SECONDA

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

Nei trasferimenti di Azienda, nonché nei processi di fusione, concentrazione e scorporo, che coinvolgano 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, la Capogruppo, congiuntamente alle Banche e/o alle Aziende interessate, al fine di ricercare idonee soluzioni, procede ad informare preventivamente la Delegazione Sindacale di Gruppo di cui all'art. 11 bis, comma 1, e gli Organismi sindacali aziendali, illustrando i propri obiettivi operativi e strategici, mediante apposito documento di sintesi. L'informativa è inviata, per conoscenza, anche a Federcasse ed alle Segreterie nazionali.

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

L'informativa deve riferirsi:

a) ai motivi del programmato trasferimento d'Azienda, o dei processi di fusione, concentrazione e scorporo;
b) alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per le lavoratrici e/o i lavoratori;
c) alle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

Entro 7 giorni dalla ricezione delle informazioni le Organizzazioni sindacali locali e gli Organismi sindacali aziendali di cui sopra possono chiedere, anche per il tramite della Federazione locale, di attivare la procedura di confronto, con la partecipazione delle Aziende interessate. Detta procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata).

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, l'attivazione della procedura di confronto va richiesta alla Capogruppo dalla Delegazione di Gruppo congiuntamente agli Organismi sindacali aziendali di cui sopra.

Nell'ambito di tale procedura possono essere attivati dalle parti gli strumenti, coerenti con i suddetti processi, previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo" di cui al DM 82761/2014 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Le parti possono, altresì, prevedere temporanee misure di sostegno al fine di attenuare le conseguenze di eventuali disagi connessi alla mobilità territoriale delle lavoratrici e/o dei lavoratori, anche avvalendosi degli strumenti previsti dal "Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e per la mobilità"; tali strumenti potranno agire di concerto con ulteriori strumenti di legge e di contratto.

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

Nel caso di mancato accordo in sede locale, ovvero in sede di Gruppo per 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, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti possono chiedere, con comunicazione da inviare a Federcasse non oltre 7 giorni dal mancato accordo, di attivare una fase di confronto, tra le medesime parti di cui alla prima fase della procedura, che deve esaurirsi entro 15 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata). La Capogruppo sarà assistita da Federcasse.

Nell'ipotesi in cui il trasferimento ed i processi di fusione, concentrazione e scorporo, nonché i conseguenti processi di riorganizzazione, comportino anche l'avvio di procedure per la riduzione del personale in esubero, in sostituzione di quanto previsto nella presente parte si applica la procedura di cui alla successiva parte terza.
Qualora i processi di cui alla presente parte seconda coinvolgano BCC-CRA e/o Aziende ubicate in più territori federativi, la procedura ivi prevista sarà attivata e si svolgerà presso la Federazione locale di riferimento dell'incorporante.

Dichiarazioni a verbale

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

Le Parti si danno atto che la procedura prevista nella parte seconda del presente articolo, anche perché più favorevole, esaurisce gli obblighi previsti dall'art. 47 legge 29.12.1990 n.428, fatto salvo l'art. 2112 cod. civ., e successive modifiche e integrazioni.

PARTE TERZA

Nei processi (di ristrutturazione, innovazioni tecnologiche, etc.) che possono comunque comportare esuberi di personale ed in tutte le ulteriori ipotesi nelle quali si può concretizzare la fattispecie prevista dall'art. 24, L. 223/1991 e successive modifiche e integrazioni, le Aziende si impegnano a dare una preventiva informazione mediante apposito documento di sintesi, contenente anche indicazione delle componenti della voce "costo del lavoro" con particolare riferimento al personale dipendente, agli Organismi sindacali aziendali e agli Organismi sindacali locali stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse, illustrando i propri obiettivi operativi e strategici.

Nei processi (di ristrutturazione, innovazioni tecnologiche, etc.) che possono comunque comportare esuberi di personale ed in tutte le ulteriori ipotesi nelle quali si può concretizzare la fattispecie prevista dall'art. 24, L. 223/1991 e successive modifiche e integrazioni, che coinvolgano 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, congiuntamente alla Banca o all'Azienda interessata, si impegna a inviare alla Delegazione sindacale di Gruppo di cui all'art. 11 bis, comma 1, ed agli Organismi sindacali aziendali, una preventiva informazione mediante apposito documento di sintesi, contenente anche indicazione delle componenti della voce "costo del lavoro" con particolare riferimento al personale dipendente, illustrando i propri obiettivi operativi e strategici. L'informativa è inviata, per conoscenza, anche a Federcasse ed alle Segreterie nazionali.

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

Entro 7 giorni dalla ricezione delle informazioni gli Organismi sindacali aziendali o, in mancanza, gli stipulanti Organismi sindacali a livello locale di cui sopra possono chiedere, anche per il tramite della Federazione locale, di attivare la procedura di confronto, con la partecipazione dell'Azienda interessata. Detta procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata).

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, l'attivazione della procedura di confronto va richiesta alla Capogruppo dalla Delegazione Sindacale di Gruppo congiuntamente agli Organismi sindacali aziendali.

Nell'ambito di tale confronto sono considerate dalle parti e, ove possibili e concretamente realizzabili, possono essere concordate ipotesi idonee a superare situazioni di criticità occupazionale.

In particolare, le Parti, in considerazione dell'origine e/o dell'intensità della criticità occupazionale, potranno:

a) nei casi in cui le criticità occupazionali, derivino da vicende societarie quali, indicativamente, fusioni, incorporazioni, scorpori, concentrazioni, adottare — congiuntamente o disgiuntamente tra loro, con valutazione in ordine alla loro priorità — gli strumenti di seguito elencati a titolo esemplificativo: il blocco delle assunzioni, il blocco del lavoro straordinario, l'attivazione degli strumenti previsti dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo" di cui al DM 82761/2014 e successive modificazioni e/o integrazioni, ovvero delle misure a sostegno previste dal "Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità", l'attivazione di incentivi all'esodo;
b) nei casi in cui gli strumenti di cui alla lettera precedente si rivelino insufficienti ovvero nei casi in cui le criticità occupazionali derivino da disequilibrio economico/patrimoniale/strutturale, ricorrere — anche in via permanente, congiuntamente o disgiuntamente tra loro, con valutazione in ordine alla loro priorità — alle misure di seguito elencate a titolo esemplificativo: la temporanea sospensione, totale o parziale, dell'erogazione dell'"assegno ex premio di rendimento", la definizione di accordi o contratti di solidarietà, la riduzione e/o modulazione di orario e di salario per un periodo di tempo determinato, la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il distacco di personale, la possibile assegnazione a mansioni diverse e/o revisione degli inquadramenti anche in deroga all'art. 2103 Cod. civ. nel rispetto delle procedure di legge, la rimodulazione del Valore di Produttività Aziendale, di eventuali premi incentivanti e della retribuzione lorda annua al netto delle voci di cui all'Allegato A al presente contratto.

Nel caso di mancato accordo in sede locale, ovvero in sede di Gruppo per 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, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti possono chiedere, con comunicazione da inviare a Federcasse non oltre 7 giorni dal mancato accordo, di attivare una fase di confronto, tra le medesime parti di cui alla prima fase della procedura, che deve esaurirsi entro 22 giorni dalla convocazione (con possibilità di proroga del termine, se concordata). La Capogruppo sarà assistita da Federcasse.

Nell'ambito di tale confronto, ove non fossero stati precedentemente risolti i problemi di eccedenze di personale, le Parti stipulanti ricercano la possibilità di favorire la mobilità delle lavoratrici e/o dei lavoratori eccedenti mediante la ricollocazione presso altre Aziende, preferibilmente in ambito regionale, anche con la possibile preventiva utilizzazione a tal fine dell'istituto del distacco ovvero mediante il ricorso alle previsioni di cui all'art. 23.

* * * * *

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

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

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

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

Nel caso di Azienda sottoposta a procedura di Amministrazione straordinaria, i termini previsti dalle procedure disciplinate dal presente articolo dovranno comunque esaurirsi entro il termine di chiusura della procedura concorsuale.

Dichiarazioni delle Parti

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

Art. 23 - Collocamento lavoratrici/lavoratori in mobilità, circolarità delle risorse e sviluppo dell'occupazione.

La singola Azienda del Credito Cooperativo che ha effettuato il licenziamento collettivo o quella ad essa subentrata, qualora proceda a nuove assunzioni, deve dare la precedenza alle lavoratrici e/o ai lavoratori da essa collocati in mobilità e che siano iscritti nella lista territoriale di mobilità

I nominativi delle lavoratrici e/o dei lavoratori collocati in mobilità da una Azienda del Credito Cooperativo e che siano iscritti nella lista territoriale di mobilità , ovvero del personale interessato dai processi di cui all'art. 22, parte terza, unitamente alle informazioni utili ad individuarne la professionalità, vanno comunicati dalla Federazione locale, ovvero da Federcasse per le Aziende di cui al comma primo, lett. b) dell'art. 8 del presente contratto, all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 12, secondo un modello standard predisposto dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Le Aziende che, in relazione ai propri fabbisogni qualitativi e quantitativi, intendano procedere all'assunzione di personale, verificano se nelle liste di cui al precedente comma vi siano professionalità corrispondenti ai predetti fabbisogni, prioritariamente nell'ambito territoriale di riferimento e, successivamente, nell'intero ambito nazionale.

Apposite intese raggiunte in sede locale, ovvero aziendale per le Aziende di cui al comma primo, lett. b) dell'art. 8 del presente contratto, possono stabilire specifiche regolamentazioni contrattuali, per una durata massima di 48 mesi, mediante il ricorso agli strumenti previsti dall'art. 22, parte terza, comma 7, lett. a) e b), per incentivare e promuovere l'assunzione del personale proveniente dalle liste sopra citate da parte delle Aziende interessate. Tali intese potranno prevedere anche il ricorso alle prestazioni del "Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità", secondo le previsioni del Regolamento.

Le Parti stipulanti attiveranno, in ogni caso, ogni iniziativa utile a reperire, in sede regionale o comunitaria, le risorse finanziarie necessarie, per consentire alle Federazioni locali di promuovere e curare iniziative formative mirate alle lavoratrici e/o ai lavoratori collocati in mobilità da una Azienda del Credito Cooperativo e che siano iscritti nella lista territoriale di mobilità
Al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale, le Aziende del Credito Cooperativo, qualora procedano a nuove assunzioni a tempo determinato devono riservare il 50% di tali nuove assunzioni alle lavoratrici e/o ai lavoratori collocati in mobilità da una Banca di Credito Cooperativo e che siano iscritti nella lista territoriale di mobilità
Le informazioni previste nei commi che precedono verranno trasmesse all'Ente Bilaterale che si attiverà annualmente per monitorare le attività poste in essere in base alle previsioni del presente articolo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti considerano le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo quale disciplina sperimentale per la vigenza del presente contratto.

Art. 24 - Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità

Le Parti stipulanti il presente contratto istituiscono un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito Cooperativo, con l'intento di garantire la stabilità dei livelli occupazionali, la creazione di nuova e stabile occupazione ed una mobilità sostenibile.

La gestione del Fondo verrà assicurata per il tramite dell'Ente bilaterale di Categoria

Le Parti provvederanno a stipulare il Regolamento del Fondo entro il 28 febbraio 2013.

Le Parti, inoltre, convengono che, in seguito alla stipula del Regolamento del Fondo, con decorrenza dal 1° luglio 2013, il Fondo sarà alimentato attraverso il versamento mensile di un contributo ordinario dello 0,50%, di cui lo 0,375% a carico del datore di lavoro e lo 0,125% a carico della lavoratrice e/o del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato dalle Aziende del Movimento destinatarie del presente contratto.

Le Parti convengono che la suddetta contribuzione al Fondo deve essere armonizzata con la contribuzione prevista per la parte ordinaria 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 e successive modificazioni e integrazioni, in modo da evitare duplicazioni.

Il Fondo provvederà ad erogare alle Aziende di cui sopra, per un periodo di 3 anni – e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo – un importo annuo, da definirsi nel Regolamento operativo del Fondo, per ciascuna lavoratrice e/o ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratrici e/o lavoratori in mobilità;
- lavoratrici e/o lavoratori presenti nelle liste di cui all'art. 23 del presente contratto;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in aree geografiche svantaggiate, come individuate annualmente dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Le Parti convengono che, in attesa dell'emanazione del Regolamento operativo, l'importo di cui sopra sarà pari a 2.500 euro.

L'importo di cui sopra verrà erogato anche nei casi di stabilizzazione di lavoratrici e/o di lavoratori con contratti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato (ad esempio: contratti a termine; contratti di inserimento; contratti a progetto; contratti di somministrazione).

L'importo di cui al comma 5 verrà erogato dal Fondo direttamente all'Azienda interessata, al superamento del periodo di prova da parte della lavoratrice e/o del lavoratore assunto a tempo indeterminato o mantenuto in servizio qualora si tratti di contratto di apprendistato.

Il Fondo interverrà anche in favore delle lavoratrici e/o dei lavoratori interessati da una riduzione di orario in conseguenza dell'utilizzo da parte dell'Azienda dei "contratti di solidarietà espansivi", o dei contratti di solidarietà difensivi, per il sostegno della mobilità, per gli interventi di cui all'art. 23 del presente contratto, o altri interventi che saranno definiti e regolati dalle parti all'atto della costituzione del Fondo. In tal caso l'importo di cui al comma 5 è riconosciuto direttamente alla lavoratrice e/o al lavoratore.

Le Parti firmatarie definiranno, anche in funzione delle disponibilità del Fondo, il maggior importo annuo di cui al comma 5 nei casi di assunzione nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile.

Le prestazioni del Fondo non potranno essere erogate alle Aziende che non risultino in regola con i versamenti contributivi al Fondo stesso.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti confermano la rilevanza valoriale e strategica della tutela e sostegno dell'occupazione; riconoscono, inoltre come il processo di evoluzione sistemica del Credito Cooperativo, tutt'ora in corso, abbia prestato specifica e caratterizzante attenzione al mantenimento dei livelli occupazionali e all'adeguamento professionale delle risorse umane.

Le Parti si impegnano, pertanto, ad avviare immediatamente, comunque entro il mese di ottobre 2022, un confronto dedicato al rinnovato interesse delle stesse alla valorizzazione e sostegno dell'occupazione, con particolare riferimento all'avvio operativo del F.O.C.C., come strumento generale e paritetico di Sistema, le cui prestazioni sono finalizzate anche alla sostenibilità dei processi di tutela occupazionale e di ricambio generazionale del Credito Cooperativo, in considerazione di specifiche iniziative già intraprese nei territori e nelle Aziende.

Le Parti individueranno, a tal fine, gli strumenti e le relative misure per il finanziamento delle prestazioni.

Le Parti confermano che l'obbligo di contribuzione al Fondo e l'erogazione delle prestazioni sussisteranno a carico di Aziende e Lavoratrici e/o Lavoratori successivamente alla definizione della disciplina di cui al presente punto.

Art. 25 - Procedura in tema di orari di lavoro

Nel corso di un apposito incontro vanno comunicate e, su richiesta, discusse con gli Organismi sindacali aziendali le articolazioni di orario di lavoro e di sportello, ivi compreso l'orario multiperiodale e il trattamento per i turnisti il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard, stabilite in applicazione delle norme del presente contratto, nell'ambito di un complessivo piano annuale di gestione degli orari stessi. In mancanza di detti Organismi, la comunicazione e l'eventuale discussione avvengono con gli Organismi sindacali territoriali, con l'assistenza della Federazione locale o della Capogruppo. In queste sedi potranno essere discusse anche eventuali necessità specifiche del personale.

Ove l'Azienda non ritenga di accogliere le osservazioni formulate dagli Organismi sindacali aziendali, su richiesta delle Organizzazioni sindacali locali o della Delegazione sindacale di Gruppo 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, avanzata nel termine di 10 giorni, per iscritto, sarà tenuta riunione sindacale rispettivamente presso la Federazione locale ovvero presso la Capogruppo per ricercare soluzione del problema.

Se neppure in questa sede emerge, nel successivo termine di 20 giorni, soluzione comune, la decisione dell'Azienda diventa operativa.

Nella medesima occasione, le parti procedono ad un esame dell'andamento della Banca delle Ore.

Art. 26 - Promotori finanziari

Le Parti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto per approfondire la tematica.

Art. 27 - Congedi parentali

Le Parti si riservano di verificare congiuntamente le modalità attuative del D. Lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni .

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 o 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 Valore di Produttività Aziendale per l'anno 2022 e 2023 (esercizio 2021 e 2022).

Le Parti convengono che i Contratti integrativi di Gruppo (art. 8, lett. b), del C.C.N.L.) 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 C.C.N.L. 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 3ª 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 2ª area professionale e, per gli ulteriori diciotto mesi, al secondo livello retributivo della 2ª 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, etc.);

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 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 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 della 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 c.d. telelavoro, cui continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 33 del presente C.C.N.L.

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 c.d. 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 ovviabili.
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 C.C.N.L.

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, comporto, 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 del 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 della lavoratrice e/o del lavoratore, di norma presso Enti di diritto pubblico.

Le lavoratrici e i lavoratori guariti da patologie di carattere oncologico, ai sensi della Legge 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 1ª area professionale).

Durante il periodo di prova sono da applicare le disposizioni del presente contratto, salvo quanto appresso 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 alla lavoratrice e/o 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 e/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 C.C.N.L.

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 rettificate 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 rettificate 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 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 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 3ª 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 2ª 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, FESTIVITÀ, 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 1ª 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 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 lavoratrice e/o 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 continuative 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 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 1ª 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 contragga 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), affido 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. 184/1983) 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 MATERNITÀ

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 sottopongano 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 comporto.

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 verificatisi 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 comporto 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 - MOBILITÀ

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 (piè 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 piè di lista delle spese di vitto e pernottamento fuori sede oppure delle sole spese di pernottamento fuori sede.

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

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

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

In ogni caso, quanto previsto dai precedenti 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.

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 preporre 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 dalla 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 cCooperativo 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 contemperamento 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:

a) un “pacchetto formativo” non inferiore a 30 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
b) 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 bis 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 employement"* del 30 novembre 2018 e nella "*Joint declaration on employment aspects of artificial intelligence*" del 14 maggio 2024 sottoscritte dalle Parti Sociali europee[1] icui testi si riportano in allegato al presente contratto.

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

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.

Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3ª 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 della lavoratrice e/o 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, pareggiate 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, pareggiate 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/o 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 o 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 imprevisti 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 ai 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 ai 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.

Equivalente 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 se 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. 297/1982 .

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 2ª e 3ª 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 1ª 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 2ª e 3ª 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 1ª 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 2ª e 3ª area professionale

- se hanno fino a 5 anni di effettivo servizio mesi 2
- se hanno otre 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 1ª 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 mesi 2
- dalle lavoratrici e/o da lavoratori della 2ª e 3ª area professionale mesi 1
- dalle lavoratrici e/o da lavoratori della 1ª area professionale giorni 15

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 alla lavoratrice 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 dalle 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 dalle 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 e/o 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'artt. 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 influendo 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 C.C.N.L. 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/o 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 3ª 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 aziendalmente 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.

<u>2° livello retributivo</u>

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 etero 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.

<u>3° livello retributivo</u>

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 ~~e~~ 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 e/o 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 14ª 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).

PARTE SPECIALE - Aree Professionali

CAPITOLO XVII - AREE PROFESSIONALI

Art. 106 - Sistema di inquadramento del personale

Dal 1.12.2001 il personale destinatario della presente Parte Speciale è inquadrato secondo il sistema previsto dalle norme che seguono.

Tale sistema si articola su tre aree professionali omogenee, nel cui ambito sono individuati livelli retributivi, corredati da corrispondenti profili professionali esemplificativi.

Le lavoratrici e/o i lavoratori come sopra inquadrati vengono inseriti nelle predette aree professionali e nei relativi livelli retributivi, in applicazione delle declaratorie e dei profili professionali esemplificativi di cui agli articoli che seguono, con salvaguardia, comunque, delle posizioni già acquisite.

Le declaratorie definiscono le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.

I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.

Ulteriori nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione possono essere individuati, tempo per tempo anche in seguito a segnalazioni delle Federazioni e delle stipulanti Organizzazioni sindacali locali, con trattativa da avviare su richiesta di una delle Parti. Le intese conseguenti vengono inserite nel C.C.N.L.
Al fine di garantire il mantenimento degli attuali livelli di flessibilità nell'utilizzo delle risorse attualmente esistenti nelle strutture organizzative delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, anche in relazione alle esigenze rivenienti dalle loro diverse dimensioni, in direzione della fungibilità, ed anche al fine di consentire alle lavoratrici e/o ai lavoratori conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio nei compiti, l'Azienda può attribuire alla lavoratrice e/o al lavoratore, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.

Ove alla lavoratrice e/o al lavoratore vengano temporaneamente affidate, in via continuativa e prevalente, attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.

Alla lavoratrice e/o al lavoratore al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta – laddove previsto – con continuità e prevalenza, secondo i criteri di cui al seguente comma.

Ai fini del presente Capitolo si considera convenzionalmente adibizione "continuativa e prevalente" – laddove prevista, in materia di inquadramento del personale, dal presente contratto nonché nelle corrispondenti norme degli accordi aziendali – l'utilizzo, nei compiti ivi indicati, per almeno 3 ore giornaliere (anche non consecutive nella giornata) e per un periodo di almeno 10 giorni mensili (anche non consecutivi nel mese).

Disposizione transitoria

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

Art. 107 - 1ª Area Professionale

Appartengono a questa area le lavoratrici e/o i lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere, con continuità e prevalenza, attività semplici, per l'esercizio delle quali è sufficiente un limitato periodo di pratica operativa e/o conoscenze di tipo elementare.

I profili professionali riconducibili, in via esemplificativa, nella presente area sono quelli di: personale di pulizia,; personale di fatica e custodia,; personale di guardiania.

Art. 108 - 2ª Area Professionale

Appartengono a questa area le lavoratrici e/o i lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere – con applicazione intellettuale non eccedente la semplice diligenza di esecuzione – in via continuativa e prevalente, attività esecutive e d'ordine, anche di natura amministrativa e/o tecnica, tali da richiedere specifiche conoscenze acquisite tramite un adeguato periodo di pratica e/o di addestramento professionale.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi relativi ai due livelli retributivi nei quali si articola la presente area professionale.

A) <u>1° livello retributivo – Profili</u>

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli:

- addetti ai servizi di sportello per la contazione, l'ammazzettamento, la cernita ed il trasporto di valori;
- addetti al servizio di apertura e chiusura delle cassette di sicurezza;
- addetti alle sale del pubblico, ai collegamenti interni e ai servizi di anticamera, nonché ai servizi di portineria relativamente agli accessi al pubblico e durante il normale orario di lavoro;

- addetti a trascrizioni numeriche ed alla compilazione di distinte e moduli, fermo quanto previsto al 2° livello retributivo, primo alinea, della presente area professionale;
- addetti alla semplice imbustazione, ad affrancature già predeterminate, a timbrature e numerazioni, al recapito di plichi, ovvero a compiti equivalenti;
- addetti a custodia e vigilanza;
- addetti in via continuativa e prevalente:
  - alla conduzione di autoveicoli o motoveicoli;
  - a compiti che comportino maneggio o custodia di contanti o valori, al di fuori dei casi di cui al 2° livello retributivo della presente area ed al 1° livello retributivo della 3ª area professionale;
  - all'archivio, all'economato, alla spedizione, ai microfilms, con responsabilità proprie dell'area di appartenenza;
  - alle macchine fotocopiatrici, stampatrici, duplicatrici, bollatrici, ai telefax ed apparecchiature similari, al di fuori dei casi di cui al 2° livello retributivo della presente area professionale;

- le lavoratrici e/o i lavoratori che, nell'ambito delle specialità di mestiere esemplificativamente indicate di seguito, eseguono in via continuativa e prevalente – anche in collaborazione con altri appartenenti al presente livello, oppure coadiuvando appartenenti al 2° livello della presente area professionale – lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'allestimento, la conduzione, l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine, impianti o strutture di qualsiasi tipo, ovvero per l'individuazione di guasti di facile riparazione.

In via esemplificativa rientrano tra le predette attività quelle di: elettricista; falegname; meccanico; idraulico; fabbro; muratore; tipografo; legatore; verniciatore; lucidatore; macchinista; tappezziere; giardiniere nonché altre attività artigianali dirette alla costruzione, riparazione, manutenzione, etc. di attrezzi e beni.

Presso le succursali le lavoratrici e/o i lavoratori inquadrati nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo possono essere adibiti, entro il limite del normale orario di lavoro, al servizio di pulizia leggera ove non esista apposito personale per questo servizio.

B) <u>2° livello retributivo – Profili</u>

In via esemplificativa rientrano fra le attività riconducibili al presente livello retributivo quelle svolte dagli addetti in via continuativa e prevalente:

- alla compilazione di documenti contabili, moduli, distinte o a riepilogazioni, e relative spunte, di scritture contabili – esclusi i lavori di quadratura – sulla base di elementi comunque già prefissati e/o predisposti, al di fuori dei casi di cui al 4° alinea del 1° livello della presente area;
- a compiti comportanti l'aggiornamento di schedari mediante annotazioni, trascrizioni e controllo dei dati;
- alla cassa, per coadiuvare il cassiere nei relativi compiti, salvo il caso in cui tale adibizione comporti, in via esclusiva, l'espletamento delle attività di cui al primo alinea del 1° livello della presente area;

- alla spedizione per lo svolgimento dei seguenti compiti: abbinamento di assegni o documenti alle lettere accompagnatorie quando pervengano alla spedizione separatamente e non siano fra loro collegabili mediante contrassegno; amministrazione dei valori bollati (ivi compresa la gestione delle macchine affrancatrici); determinazione del porto dei plichi;
- all'archivio con compiti di selezione e catalogazione e conservazione di pratiche e/o documenti;
- all'economato e/o ai magazzini con compiti di tenuta dei documenti di carico e/o scarico di stampati, cancelleria, valori bollati, microfiches e dischi ottici e/o materiale vario d'economato, delle relative registrazioni, della compilazione di ordinativi e/o richieste;
- ad apparecchiature utilizzate nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" o ad altre apparecchiature con compiti comportanti la registrazione o impostazione di dati comunque già prefissati e/o predisposti, la semplice trasmissione di dati a distanza, ovvero la semplice lettura ed eventuale trascrizione di dati in diverso linguaggio grafico;
- alle stazioni terminali dei ponti radio con compiti di centralinista;
- ai centralini telefonici in qualità di operatore;
- alle telescriventi con compiti comportanti la semplice trasmissione di messaggi;
- ai microfilms con incarichi che richiedano speciali cognizioni tecniche professionalmente acquisite e che svolgano attività proprie del presente livello;
- a compiti di infermiere;
- ai compiti inerenti al servizio della stanza di compensazione, ivi compreso il lavoro di preparazione dei recapiti (con esclusione di coloro che sono soltanto incaricati della presentazione e del ritiro dei recapiti stessi);
- i lavoratori che, in aggiunta alle competenze di cui all'ultimo alinea del 1° livello della presente area, in quanto muniti di preparazione conseguita in apposita scuola riconosciuta di addestramento professionale, ovvero in ragione di una corrispondente esperienza pratica di lavoro, eseguano in via autonoma, nell'ambito delle specialità di mestiere ivi esemplificativamente indicate, anche lavori di particolare qualificazione professionale, quali, ad esempio, installazione, complesse manutenzioni o complesse riparazioni di centrali telefoniche ed elettriche, di gruppi frigoriferi, di apparecchiature di regolazione automatica, di impianti ed apparecchiature interne di sicurezza.

Art. 109 - 3ª Area Professionale

Appartengono a questa area le lavoratrici e/o i lavoratori che sono stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate da contributi professionali operativi e/o specialistici anche di natura tecnica e/o commerciale e/o amministrativa che richiedono applicazione intellettuale eccedente la semplice diligenza di esecuzione.

Le relative decisioni, nell'ambito di una delimitata autonomia funzionale, sono di norma circoscritte da direttive superiori, prescrizioni normative, modalità e/o procedure definite dall'azienda, ma possono anche concorrere a supportare i processi decisionali superiori.

Nell'ambito della predetta declaratoria generale:

- nel 1° livello retributivo sono inquadrati le lavoratrici e/o i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente da procedure globalmente standardizzate, con input prevalentemente predefiniti, tali da richiedere la risoluzione di problemi che presentano ridotte variabili e da limitati compiti di coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici e/o altri lavoratori;
- nei livelli retributivi superiori al primo sono inquadrati le lavoratrici e/o i lavoratori stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività caratterizzate generalmente dalla combinazione di più risorse tecniche/ economiche e umane, orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate, ivi compresa la responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altre lavoratrici e/o altri lavoratori appartenenti alla presente area, nell'ambito di unità operative o nuclei di lavoro (uffici; sezioni; servizi; reparti; sedi; filiali; succursali; agenzie; sportelli comunque denominati) di ridotte dimensioni.

Di seguito sono riportati taluni profili professionali esemplificativi.

A) 1° livello retributivo – Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad esempio: commissioni; spese; valute; cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" – e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale – in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;
- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera;
- lavoratrici e/o lavoratori addetti all'esecuzione degli adempimenti normativi e statutari relativi ai soci.

B) 2° livello retributivo – Profili

- Lavoratrici e/o lavoratori che, oltre a curare tutte le attività amministrative e contabili di sportello o funzionali allo stesso, gestiscono i flussi di denaro con gli altri cassieri della propria unità organizzativa e con il caveau; gestiscono la liquidità contante, assegni, effetti e valori in bianco; a fine giornata, curano il ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione nel caveau ed il ritiro della documentazione delle casse, stilando la nota riepilogativa;

- Lavoratrici e/o lavoratori che prestano attività di assistenza e consulenza in materia di strumenti finanziari e di investimenti in strumenti finanziari, assicurando la corretta e piena applicazione della normativa in materia, sia nella fase informativa, che nella successiva eventuale fase di perfezionamento di raccolta ordini e di negoziazione;
- Lavoratrici e/o lavoratori che provvedono alla raccolta ed all'istruttoria delle richieste di fido, ivi compresa l'acquisizione della documentazione di pertinenza, verificano la documentazione del cliente; a conclusione dell'istruttoria, redigono un rapporto e provvedono alla presentazione della pratica alla funzione gerarchicamente competente. Seguono l'acquisizione delle garanzie, curano la calendarizzazione di tutte le scadenze e la relativa comunicazione alla funzione gerarchicamente competente;
- Lavoratrici e/o lavoratori che, eventualmente anche in associazione a compiti operativi di cassa, prestano attività di prima assistenza e consulenza su prodotti e servizi offerti dalla banca, secondo modalità che, in coerenza con le esigenze della clientela, ne possano orientare le scelte, predisponendo le operazioni propedeutiche al successivo perfezionamento dei rapporti;
- Lavoratrici e/o lavoratori che curano la comunicazione e la relazione con i soci, nonché l'ideazione e la programmazione di attività di formazione, promozione e diffusione della cultura della mutualità bancaria a vantaggio dei soci, del personale, del territorio di riferimento e che supportano le attività della revisione cooperativa;
- Lavoratrici e/o lavoratori che gestiscono le azioni di sostenibilità ambientale, sociale ed energetica dell'Azienda, che si occupano di organizzare e tenere direttamente incontri con imprese e famiglie socie e clienti, anche predisponendo la relativa documentazione ed effettuando formazione specialistica con riguardo alla conversione energetica e all'adattamento agli effetti del cambiamento climatico e, quindi, diffondendo la cultura e le regole della finanza sostenibile anche a favore delle imprese dei territori nei quali l'Azienda opera;
- Lavoratrici e/o lavoratori che provvedono all'istruttoria della gestione dei Crediti Problematici (NPL), ivi compresa l'acquisizione della documentazione di pertinenza, verificano la documentazione del cliente; a conclusione dell'istruttoria, redigono un rapporto e provvedono alla presentazione della pratica alla funzione gerarchicamente competente. Curano la calendarizzazione di tutte le eventuali scadenze e la relativa comunicazione alla funzione gerarchicamente competente;
- Lavoratrici e/o lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela famiglie con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate d'investimento. Entro i 24 mesi dalla assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità, a detti lavoratrici e/o lavoratori viene riconosciuto l'inquadramento al terzo livello retributivo della terza area professionale;Lavoratrici e/o lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela imprese con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate di supporto agli investimenti aziendali e alle attività d'impresa. Entro i 24 mesi dalla assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità, a detti lavoratrici e/o lavoratori viene riconosciuto l'inquadramento al terzo livello retributivo della terza area professionale.

C) <u>3° livello retributivo – Profili</u>

- Lavoratrici e/o lavoratori che, oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla banca, assistono la clientela e promuovono lo sviluppo commerciale della stessa; propongono e seguono un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela. Entro 24 mesi dalla assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità, a detti lavoratrici e/o lavoratori viene riconosciuto l'inquadramento al quarto livello retributivo della terza area professionale.

D) 4° livello retributivo – Profili

- preposti dall'azienda ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno otto elementi oltre il titolare;
- lavoratrici e/o lavoratori che vengano stabilmente incaricati dall'azienda di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo o dirigente e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno altri nove elementi da loro stessi coordinati.

Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 2° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo delle lavoratrici e/o dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

In coerenza con i profili professionali già individuati dal C.C.N.L. per la 3ª area professionale, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà individuare ulteriori profili professionali esemplificativi della 3ª area professionale.

Ai fini del riconoscimento di inquadramenti superiori connessi ad un decorso temporale, previsto da taluni profili professionali esemplificativi, si terrà conto del tempo di effettiva adibizione alla mansione trascorso successivamente al 1° gennaio 2023.

Art. 110 - Preposti a succursale: inquadramento minimo

Per quanto riguarda i preposti a succursali con orari speciali, e/o ad operatività ridotta e comunque con un organico complessivo pari o inferiore a 4 addetti compreso il preposto, si applica - fatte salve diverse determinazioni in sede locale in considerazione di situazioni particolari - la tabella che segue:

	n. addetti complessivo	Inquadramento del preposto
succursali	1 2 3 – 4	3ªA – 2° liv 3ªA – 3° liv 3ªA – 4° liv

Art. 111 - Assegnazione a mansioni superiori

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la lavoratrice e/o il lavoratore ha diritto al relativo trattamento e, qualora l'assegnazione non abbia avuto luogo per sostituzione di altra lavoratrice e/o altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, acquisisce l'inquadramento corrispondente dopo quattro mesi (se trattasi di mansioni del 1° e del 2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi) o tre mesi (se trattasi di mansioni della 2ª o della 3ª area professionale) di svolgimento di dette mansioni in via continuativa.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori di cassiere, la lavoratrice e/o il lavoratore acquisisce la qualifica corrispondente dopo tre mesi di svolgimento di dette mansioni anche in via non continuativa nell'ambito di un periodo di sei mesi.

La unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per svolgimento di mansioni superiori, nell'ambito dei sistemi di inquadramento previsti nella presente Parte Speciale, è quella giornaliera.

CAPITOLO XVIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 112 - Trattamento economico

Fermo quanto previsto al Capitolo VI del presente contratto, con decorrenza 1.1.2001, le tabelle retributive nazionali per il personale appartenente alle aree professionali sono così strutturate:

- stipendio (in sostituzione di: paga base, scala mobile, EDR (fino al 31.12.2018), assegno di carica, l'equivalente di 1/13 della 14ª mensilità e quota parte del premio di rendimento);
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare, per ciascuno scatto di anzianità;
- indennità varie (ad esempio: indennità di rischio; sotterraneo; etc.) ove spettino.

Art. 113 - Scatti di anzianità

Con decorrenza 1.4.2001, 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.

Per il personale inquadrato nelle tre aree professionali, di cui alla presente Parte Speciale, gli scatti di anzianità spettano nel numero massimo di 8.

Sono fatti salvi gli scatti già maturati antecedentemente al 31.3.2001.

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.

Art. 114 - Retribuzione giornaliera ed oraria

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, la retribuzione giornaliera e quella oraria per le lavoratrici e/o i lavoratori delle aree professionali vanno determinate 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, indennità per personale preposto a succursale ed eventuale beneficio economico attribuito a norma dell'art. 115;

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;
- per la retribuzione oraria, moltiplicando l'orario di lavoro settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto.

Art. 115 - Automatismi

In via generale, con decorrenza 1.4.2001 per il personale inquadrato nelle tre aree professionali di cui alla presente Parte Speciale, nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso, la disciplina è la seguente:

A) al personale in servizio alla data del 31.3.2001 in luogo dell'avanzamento automatico di carriera in corso di maturazione viene riconosciuto il corrispondente passaggio di livello retributivo. Nel caso in cui si dovesse determinare passaggio ad area professionale superiore, verrà riconosciuto un assegno mensile di equivalente importo;
   al personale che ha in corso di maturazione il primo avanzamento automatico di carriera, in sostituzione del secondo verrà a suo tempo riconosciuto un assegno mensile equivalente alla differenza retributiva;
B) al personale assunto successivamente al 31.3.2001 viene riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti nella precedente lettera A).

In particolare, per il personale inquadrato, all'atto dell'assunzione, nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo (ovvero, già impiegato di 1ª categoria), nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso:

A) ove già in servizio alla data del 31.3.2001, vengono riconosciuti due passaggi di livello retributivo;
B) ove assunto successivamente alla data del 31.3.2001, verrà riconosciuto un unico assegno mensile di importo equivalente al primo dei due "automatismi" previsti al comma 1, lettera A) del presente articolo.

Per il personale inquadrato, all'atto dell'assunzione, nella 2^ area professionale, 2° livello retributivo (ovvero, già impiegato di 2ª categoria), nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso:

A) ove già in servizio alla data del 31.3.2001, viene riconosciuto il diritto ad un assegno mensile (di importo equivalente al passaggio all'area professionale superiore) e ad un successivo passaggio di livello retributivo;
B) ove assunto successivamente alla data del 31.3.2001, verrà riconosciuto un unico assegno mensile equivalente alla differenza retributiva relativa al passaggio all'area professionale superiore.

Per il personale inquadrato, all'atto dell'assunzione, nella 2ª area professionale, 1° livello retributivo (ovvero, già impiegato di 3ª categoria), nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso:

A) ove già in servizio alla data del 31.3.2001, resta fermo il diritto a due assegni mensili (di cui il primo equivalente alla differenza retributiva relativa al passaggio al livello retributivo superiore ed il secondo di euro 28,27) nel corso del rapporto di lavoro;
B) ove assunto successivamente alla data del 31.3.2001, verrà riconosciuto un unico assegno mensile (euro 28,27) nel corso del rapporto di lavoro.

Infine, per il personale inquadrato, all'atto dell'assunzione, nella 1ª area professionale, livello retributivo unico (ovvero, già ausiliare), nel corso del rapporto di lavoro e compatibilmente con la durata dello stesso:

A) ove già in servizio alla data del 31.3.2001, resta fermo il diritto a due assegni mensili (ciascuno di euro 18,24);
B) ove assunto successivamente alla data del 31.3.2001, verrà riconosciuto un unico assegno mensile (euro 18,24).

Gli avanzamenti e benefici economici previsti nel presente articolo vanno attribuiti automaticamente, ciascuno dopo sette anni, se nel frattempo la lavoratrice e/o il lavoratore non abbia altrimenti acquisito, rispettivamente, livelli retributivi superiori ovvero miglioramento economico personale, corrispondenti o maggiori rispetto a quanto garantito nei precedenti commi del presente articolo, o non sia passato nelle categorie superiori dei quadri direttivi ovvero dei dirigenti.

CAPITOLO XIX - SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 116 - Sviluppo professionale

Per le lavoratrici e/o i lavoratori appartenenti alle aree professionali lo sviluppo professionale viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, ai prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela) 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 imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nella lavoratrice nel lavoratore le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).

Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati degli appartenenti alla 3ª area professionale, 1° livello retributivo, ed alla 3ª area professionale, dal 2° al 4° livello retributivo, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto in tema di reinserimento nella lavoratrice 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. 117 - Rotazioni del personale

Viene riconosciuta la opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti.

Al fine di favorire detti avvicendamenti, le Aziende destinatarie promuoveranno, sentiti le lavoratrici e/o i lavoratori, programmi di rotazione del personale, secondo criteri ordinati dagli accordi integrativi.

Le Federazioni locali e gli Organismi destinatari di Contratti Integrativi Aziendali esamineranno i citati programmi rispettivamente con le Organizzazioni sindacali locali e con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, con l'impegno di operare insieme per rimuovere eventuali difficoltà.

CAPITOLO XX - ORARIO DI LAVORO

Art. 118 - Orario settimanale

La disciplina dell'orario settimanale è la seguente.

Per il personale inquadrato nelle tre aree professionali, di cui alla presente Parte Speciale, l'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti.

Per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni l'orario settimanale è fissato in 40 ore.

La lavoratrice e/o il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;
- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 2° comma (ovvero, al 3° comma per il personale ivi indicato), riversando nella Banca delle Ore di cui all'art. 127, la relativa differenza (23 ore annuali).

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18:15 ed entro le 19:15, alle lavoratrici e/o ai lavoratori compete l'indennità giornaliera di euro 3,49 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19:15, alle lavoratrici e/o ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di euro 4,08 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- su 4 (4 giorni per 9 ore) o su 6 (6 giorni per 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.
Per il personale inquadrato nelle aree professionali vanno dedotte annualmente dall'orario di cui al presente articolo, 10 ore individuali da utilizzarsi inderogabilmente, previo preavviso, di massima almeno un giorno prima, alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di 1 ora.
L'utilizzazione delle ore di cui al comma precedente non può avvenire contemporaneamente da parte di più di 1 lavoratrice o lavoratore nelle Aziende fino a 15 dipendenti e del 15% del personale in forza nelle Aziende con più di 15 dipendenti.

L'orario di lavoro di cui al secondo comma, a decorrere dal 1° luglio 2025, è fissato in 37 ore.

Art. 119 - Orario giornaliero

L'Azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratrici e/o lavoratori, secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8:00 e le ore 17:15 per tutti le lavoratrici e/o i lavoratori;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7:00 e le ore 19:15, per una quota non superiore al 22%, con un minimo di 10 addetti, di tutto il personale dipendente dall'Azienda;
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 4 %, con un minimo di 5 addetti, di tutto il personale dipendente dalla Azienda, per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli Organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle Aziende.

Per le attività che richiedono specifiche regolamentazioni di cui all'art. 3 – sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi – il nastro orario standard è compreso fra le ore 8:00 e le ore 17:45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7:00 e le 19:30.

Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'Azienda, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 50% del personale medesimo; detta percentuale assorbe quella del 20% prevista dal 1° comma, 2° alinea, del presente articolo.

Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 122, punti da 2 a 7, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 121.

Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del 4% di cui al 1° comma, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del 20 % del personale dipendente dall'Azienda, fermo restando i numeri minimi di addetti sopra indicati.

Nell'ambito del complessivo piano annuale di gestione degli orari di cui all'art. 25, vanno accolte eventuali richieste di orario di lavoro flessibile (laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano), nel limite di 30 minuti, con priorità per il personale interessato da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a pendolarismo,

menomazioni fisiche e/o a necessità familiari determinate da portatori di handicap e/o persone con disabilità.

Art. 120 - Adibizione a videoterminali

Con riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, per addetto ai videoterminali deve intendersi la lavoratrice e/o il lavoratore cui sia affidato in modo abituale o sistematico per 20 ore settimanali, dedotte le pause, il compito di operare su dette apparecchiature. Sono, pertanto, esclusi coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (ad esempio: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

Art. 121 - Turni

Per turni si intendono articolazioni d'orario che iniziano o terminano fuori dell'orario extra standard.

Per le attività appresso indicate l'Azienda ha facoltà di adottare le seguenti articolazioni di orario, anche in turni giornalieri a carattere continuativo:

1. distribuzione nell'intero arco settimanale per 24 ore giornaliere relativamente a:

   a) sistemi di controllo centralizzato - a vari livelli - dei servizi di sicurezza;
   b) presidi di impianti tecnologici che assicurano servizi automatizzati all'utenza (quali bancomat, gestione sportelli automatici, POS, banca telematica);
   c) servizi di guardiania (vigilanza e custodia);
   d) gestione carte di credito e debito;

2. distribuzione dal lunedì al sabato nell'intero arco delle 24 ore:

   a) operatori in cambi, titoli e/o strumenti finanziari su mercati regolamentati e non, in relazione agli orari specifici dei mercati stessi;
   b) sistemi di pagamento;

3. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 23:

   a) intermediazione mobiliare;
   b) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile, connessi con i servizi di cui alla lettera a) che precede;

4. distribuzione dal lunedì al sabato, fra le ore 6 e le ore 22:

   a) autisti;
   b) centri servizi, centrali e periferici, limitatamente ad attività connesse a "fusi orari";

c) banca telefonica;
d) servizi o reparti, centrali o periferici di elaborazione dati anche di tipo consortile.

Il lavoro domenicale nel caso di cui al punto 1, lett. d), nonché il lavoro domenicale e quello notturno nei casi di cui al punto 3, lett. b) e al punto 4, lett. b), c) e d), possono essere effettuati da un limitato numero di addetti, strettamente necessari allo svolgimento delle attività di presidio "stabile".

Nei confronti delle lavoratrici e/o dei lavoratori inquadrati nelle tre aree professionali, di cui alla presente Parte Speciale, addetti a lavorazioni articolate in turni il cui orario di lavoro si collochi all'interno del nastro orario extra standard, l'Azienda potrà adottare – informandone preventivamente gli Organismi sindacali aziendali – l'orario settimanale di 36 ore, senza corresponsione di alcuna indennità, ovvero l'orario di 37 ore con diritto all'indennità di turno diurno; nel secondo caso compete agli interessati una riduzione di orario di 11 ore che viene riversata nella Banca delle Ore di cui all'art. 127.

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori che compiono turni continuativi ad orario intero va concessa una pausa di 30 minuti nella giornata, con modalità tali da escludere interruzioni nel funzionamento del servizio.

L'indennità di turno notturno viene erogata in misura intera se la prestazione resa in turno è compresa per oltre 2 ore fra le 22 e le 6 ed in misura pari alla metà se la prestazione resa in turno si colloca in detto intervallo per un periodo pari od inferiore alle 2 ore.

L'indennità di turno diurno è pari a euro 4,30 l'indennità di turno notturno è pari a Euro 30,68.

Gli addetti alle attività di cui alla lett. d) del punto 4 che precede possono effettuare turni notturni nel limite massimo individuale di 80 giorni all'anno, salvo deroghe da concordare a livello locale (oppure aziendale, per gli Organismi diversi dalle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane).

L'eventuale effettuazione da parte dell'Azienda di ulteriori distribuzioni in turni dell'orario di lavoro in casi diversi da quelli previsti nel presente articolo, può realizzarsi solo previa intesa fra l'Azienda stessa e gli Organismi sindacali aziendali.

Art. 122 - Orario di sportello

Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'Azienda.

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, la lavoratrice 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. 66 .

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 previe 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 C.C.N.L., 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 valori 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. 92/2012 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/digitalizzazionenel 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 C.C.N.L. 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 employement*" 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

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
3ª Area Professionale			
– 4° livello	3.206,90	3.266,90	3.341,90
– 3° livello	2.943,02	2.994,78	3.059,49
– 2° livello	2.780,38	2.829,28	2.890,41
– 1° livello	2.637,95	2.684,35	2.742,34
2ª Area Professionale			
– 2° livello	2.474,19	2.517,71	2.572,11
– 1° livello	2.315,18	2.355,90	2.406,80
1ª Area Professionale			
– livello unico	2.156,20	2.194,12	2.241,53

2) SCATTO ANZIANITÀ importi mensili	
Quadri direttivi	
– 4° livello	95,31
– 3° livello	95,31
– 2° livello	41,55
– 1° livello	41,55
3ª Area Professionale	
– 4° livello	41,55
– 3° livello	41,55
– 2° livello	41,55
– 1° livello	41,55
2ª Area Professionale	
– 2° livello	35,57
– 1° livello	29,07
1ª Area Professionale	
– livello unico	20,12

3) IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
importi mensili

Quadri direttivi	
− 4° livello	14,30
− 3° livello	14,30
− 2° livello	7,99
− 1° livello	7,99
3ª Area Professionale	
− 4° livello	7,99
− 3° livello	7,99
− 2° livello	7,99
− 1° livello	7,99
2ª Area Professionale	
− 2° livello	6,83
− 1° livello	5,59
1ª Area Professionale	
− livello unico	3,87

4) ASSEGNO EX DIFFERENZA VALORE SCATTO
importi mensili

Quadri direttivi	
− 4° livello	4,57
− 3° livello	4,57
− 2° livello	6,23
− 1° livello	6,23
3ª Area Professionale	
− 4° livello	6,23
− 3° livello	6,23
− 2° livello	6,23
− 1° livello	6,23
2ª Area Professionale	
− 2° livello	5,73
− 1° livello	4,71
1ª Area Professionale	
− livello unico	4,96

5) ULTERIORE SCATTO DOPO LA MATURAZIONE DEL 12°
(13 mensilità)

Quadri direttivi	
− 4° livello	8,68
− 3° livello	8,68
− 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	26,36
impiegato di 2ª categoria	21,35
impiegato di 3ª categoria	17,44
asuliare	13,39

7)SPECIALE INDENNITÀ 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)INDENNITÀ PER PERSONALE PREPOSTO A SUCCURSALE
(12 mensilità)

quadri direttivi – aree professionali	220,00

8bis) INDENNITÀ PER PERSONALE VICE PREPOSTO A SUCCURSALE
(12 mensilità)

quadri direttivi – aree professionali	132,00

9)INDENNITÀ 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	
− in via continuativa	71,94
− nei limiti di 4 giorni al mese	16,03
c) per aiuti di cassa	25,64
d) per apparecchiature automatizzate (da luglio 2024)	80,00

10)TURNO DIURNO

− aree professionali	4,30

11)TURNO NOTTURNO

− quadri direttivi e aree professionali	30,68

12) INDENNITÀ PER LAVORI IN LOCALI SOTTERRANEI
(12 mensilità) 46,09

13) INDENNITÀ AGLI ADDETTI AL SABATO ALLA CONSULENZA

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

14)INDENNITÀ PER ORARI GIORNALIERI CHE TERMININO DOPO LE 18,15 E FINO ALLE 19,15

− aree professionali	3,68

15)INDENNITÀ 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

Allegato B - 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

- 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

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

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

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 regionale .

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 parametrale 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 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
3ª Area Professionale	
4° livello	147,81
3° livello	136,49
2° livello	128,95
1° livello	122,34
2ª Area Professionale	
2° livello	114,75
1° livello	107,37
1ª Area Professionale	
livello unico	100,00

Allegato G - 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 procede- re 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 azienda- le/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'abituale sede di lavoro – strettamente necessarie per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli 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, dei 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. 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 Pari- tetici 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 finanziare 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 va- lutazione 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 con- testualmente 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 SINCRA-UGL

Allegato H - 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 CONTABILI[1]

Descrizione:

Svolge con carattere di piena fungibilità le attività operative e contabili affidategli, contribuendo al buon funzionamento procedurale e amministrativo dell'unità di appartenenza.

[1] 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-affiancamento 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 influendo 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 esservisi 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 princìpi 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 info-formazione 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 Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- 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

FEDERCASSE

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA