



Ipotesi di accordo del 21 dicembre 2012 per il rinnovo del

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL CREDITO COOPERATIVO

Queste OO.SS. hanno negoziato unitariamente e convintamente per un contratto differente del Credito Cooperativo:

aperto alla partecipazione dei lavoratori, al coinvolgimento effettivo dei portatori di interesse e alla buona occupazione; per la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e per il pagamento della giusta produttività, per la trasparenza, la coerenza e la stabilità al servizio delle comunità locali.

Importante:

Le nuove acquisizioni entreranno in vigore solo dopo l'approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori, che si terranno in tutte le realtà del Credito Cooperativo, nel mese di Febbraio 2013.

Le assemblee saranno certificate, quindi è indispensabile la partecipazione della maggioranza dei colleghi per esprimere il voto.



INDICE

PREMESSA

1. Sistema di relazioni sindacali

- Assetti Contrattuali
- Procedure di Rinnovo
- Osservatorio Nazionale
- Prevenzione di conflitti collettivi
- Contrattazione di secondo livello
- Scadenza Contrattuale

2. Occupazione e contrasto della precarietà

- Area contrattuale
- Ambito di applicazione del contratto
- Politiche attive per l'occupazione e livello retributivo di inserimento professionale
- Apprendistato Professionalizzante
- Collocamento di lavoratori in mobilità, circolarità delle risorse e sviluppo dell'occupazione
- Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità
- Revisione Fondo di Solidarietà di Categoria
- Commissione tecnica sulla riforma del mercato del lavoro

3. Qualità della vita lavorativa e tutele professionali

- Formazione
- Commissione di studio sull'inquadramento del personale
- Rischi professionali
- Prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi
- Ferie Quadri Direttivi
- Orario di lavoro settimanale Aree Professionali art. 118 (ex articolo 48)
- Orario giornaliero
- Orario di sportello

4. Politiche sociali

- Commissione paritetica per la revisione dell'“Allegato G” in materia di sicurezza
- Malattie e Infortuni
- Maternità a Rischio
- Part time
- Pari Opportunità - Conciliazione tempi di vita e lavoro
- Contribuzione alla Cassa Mutua
- Contribuzione al Fondo Pensione
- Long term care
- Commissione di studio dei modelli di partecipazione dei lavoratori

5. Rivendicazione salariale ed equità distributiva

- Premio di Risultato
- Sistemi incentivanti
- E.D.R. Elemento Distinto della Retribuzione

PREMESSA

L'ipotesi di accordo 21 dicembre 2012 di rinnovo del CCNL ha confermato l'analisi e il ragionamento che erano la base della piattaforma presentata il 28 luglio 2011. Nel mese di febbraio si svolgeranno le assemblee per l'approvazione di tale ipotesi di accordo. I lavoratori potranno così valutare le nuove normative che consentiranno di gestire questa lunga fase di crisi economica iniziata nel 2007.

In un primo tempo le banche di credito cooperativo sono state al riparo dalle difficoltà generate dal mercato finanziario. Hanno sostenuto l'economia reale svolgendo una funzione anticiclica e assumendone un maggiore rischio.

Questo loro atteggiamento ha comportato l'assunzione di maggiori rischi generando inevitabili, sensibili ripercussioni nel settore.

Le rettifiche su crediti, infatti, stanno pesantemente condizionando i conti economici e i ridotti margini stanno mettendo a dura prova le B.C.C. E' evidente che se perdura lo stato di crisi dell'economia reale sarà difficile, per il credito cooperativo, mantenere gli stessi livelli occupazionali.

Per questo il tema della tenuta occupazionale e della buona occupazione sono stati i principali obiettivi per aiutare all'uscita dalla crisi. La difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e il pagamento della giusta produttività erano temi da salvaguardare.

La trattativa è stata complicata, lunga e difficile. Le Organizzazioni Sindacali con determinazione hanno fatto di tutto pur di arrivare all'accordo. Infatti, ci sono state diverse rotture della trattativa, ci sono stati alcuni incontri presso il Ministero del Lavoro, abbiamo organizzato una Manifestazione a Lucrezia Romana il 20 dicembre 2012

L'obiettivo sindacale era uno solo: ottenere i principali punti richiesti nella piattaforma:

- difesa e ampliamento dell'area contrattuale
- occupazione e contrasto alla precarietà
- rafforzamento delle politiche sociali
- aumenti economici in linea con l'inflazione, premio di risultato e controllo sui sistemi incentivanti
- difesa dei livelli contrattuali nazionali e locali
- qualità della vita lavorativa e tutele professionali

La controparte invece ha incentrato il proprio ragionamento sul trinomio: compressione dei costi, aumento delle flessibilità per consentire una migliore efficienza e recupero di produttività nel settore.

Le OO.SS. hanno fortemente contrastato al tavolo negoziale tale impostazione, richiamando la complessità e la profondità delle analisi e delle proposte contenute nell'ipotesi di rinnovo, sviluppando nuova e più analitica documentazione a sostegno delle tesi sindacali.

Il prodotto ottenuto è di tutta rilevanza, rispetto al contesto di crisi, e rimarca le differenze che esistono tra la nostra realtà cooperativa e il credito ordinario.

Rappresentiamo per capitoli le principali soluzioni concordate. Alcune innovazioni e alcune modulazioni sono state definite con attenzione per trovare le giuste compensazioni all'interno del capitolo stesso. Tutto questo con l'intento di meglio armonizzare le misure contrattuali.

1. Sistema di Relazioni sindacali

Assetti Contrattuali

Rafforzata il sistema di relazioni sindacali che vede:

- un **primo livello** di contrattazione con il contratto collettivo nazionale di categoria che ha 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 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 o dalla legge. La contrattazione sarà di livello territoriale, per tutte le Bcc aderenti alle Federazioni Locali, oppure aziendale, per le Società, anche del Gruppo Bancario, che di tempo in tempo saranno costituite.

I contratti collettivi di secondo livello, stipulati con gli organismi sindacali di cui all'Accordo 15 febbraio 2006, 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.

Procedure di Rinnovo

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.

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% dei lavoratori iscritti, destinatari del contratto medesimo.

La rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina considerando il numero 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 Dicembre dell'anno precedente come previsto dall'accordo 15 febbraio 2006 o successivi.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sottoporranno ad un percorso di assemblee 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 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 l'indennità detto elemento cessa di essere erogato.

Osservatorio Nazionale

Esso opera nell'ambito dell'Ente Bilaterale di Categoria ed in raccordo con il **"Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità"**.

L'Osservatorio 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.

L'osservatorio inoltre, tratterà le problematiche relative alla applicazione del CCNL e monitorerà il fenomeno delle esternalizzazioni di attività fuori dall'area contrattuale.

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.

Prevenzione di conflitti collettivi

E' stata aggiornata la normativa vigente articolata su tre diverse fasi gestionali, differenti rispetto alla problematiche in essere.

Qualora, nell'ambito dei processi sottoriportati ci siano processi di mobilità territoriale vengono contemplate misure per attenuare il disagio dovuto alla mobilità territoriale.

- La **parte prima** relativa ai processi di riorganizzazione e/o decentramento.
- La **parte seconda** nei trasferimenti di azienda, nonché nei processi di fusione e scorporo.
- La **parte terza** è quella che ha subito le maggiori modifiche. La novità ora è che essa si differenzia nelle seguenti due fasi, in considerazione dell'origine e/o dell'intensità della criticità occupazionale:



❖ Le parti, nei casi in cui le criticità occupazionali derivino da vicende societarie quali, indicativamente, fusioni, incorporazioni, scorpori, concentrazioni, potranno 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 del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" 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.

❖ Nei casi in cui gli strumenti anzidetti si rivelino insufficienti ovvero nei casi in cui le criticità occupazionali derivino da disequilibrio economico / patrimoniale / strutturale, le stesse Parti potranno 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 premio di risultato, di eventuali premi incentivanti e della retribuzione

lorda annua al netto delle voci di cui all'Allegato A al presente contratto.

Contrattazione di secondo livello

E' stato respinto il tentativo da parte di Federcasce di depotenziare la trattativa di 2 livello limitando le materie negoziali.

Restano, pertanto, in vigore tutti gli attuali demandi alla contrattazione di 2° livello.

Scadenza Contrattuale

Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scade il 31 dicembre 2013.

2. Occupazione e contrasto alla precarietà

Area contrattuale

Con il rinnovo del CCNL è stata confermata l'area contrattuale che deve continuare a garantire l'applicazione omogenea del CCNL a tutte le aziende direttamente o indirettamente collegate al Sistema di Credito Cooperativo.

Ambito di applicazione del contratto

Le Aziende destinatarie del presente contratto sono così raggruppate:

- Federazione Italiana e tutte le Federazioni locali;
- tutte le BCC, aziende, società aderenti ;
- tutte le altre aziende di cui all'art. 2, integrate dalla previsione di cui all'ultimo capoverso del capitolo dell'Area Contrattuale.

Politiche attive per l'occupazione e livello retributivo di inserimento professionale

Allo scopo di favorire nuova e stabile occupazione secondo criteri di sostenibilità, ai lavoratori assunti, a far tempo dal 1° gennaio 2013, nella 3^ Area 1° Livello retributivo, con contratto a tempo indeterminato, è attribuito uno stipendio nella misura mensile di €. 1.679,89, per un periodo di quattro anni dalla data di assunzione.

Livello Retributivo di inserimento professionale						
Inquadramento		01/06/2012		01/06/2013		01/06/2014
		incremento	Tabella	incremento	Tabella	incremento
Area	Livello	in vigore		in vigore		in vigore
3° Area	1° liv.	33,70	33,70	33,70	67,40	47,18
						114,58



Quanto previsto dal presente articolo si applica, in sostituzione di quanto disposto dall'art. 30, comma 1, anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

I lavoratori di cui sopra beneficiano di una contribuzione aggiuntiva a carico dei datori di lavoro dell' 2 % al Fondo Pensione Nazionale, per la durata di quattro anni dalla data di assunzione, in considerazione della minore retribuzione e conseguente minore contribuzione.

Apprendistato Professionalizzante

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

Durata. Il contratto di apprendistato ha una durata minima di 6 mesi e massima di 3 anni.

Anzianità. Al termine del periodo di apprendistato, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso il rapporto di lavoro prosegue con contratto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

Formazione. 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. Il percorso formativo complessivo sarà declinato nel "piano formativo individuale".

Preavviso. In caso di risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c., spetta al lavoratore un preavviso di un mese, da riconoscersi tramite la corrispondente indennità sostitutiva.

Norma transitoria. Ai rapporti di apprendistato professionalizzante in essere alla data del 24 aprile 2012 continua a trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 30 del c.c.n.l. 21 dicembre 2007 e all'Allegato H.

Commissione. Le Parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica allo scopo di adeguare la disciplina dell'apprendistato alle

disposizioni di cui alla legge 18 luglio 2012, n. 92 e successive modificazioni.

Collocamento di 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 ai lavoratori da essa collocati in mobilità e che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223 del 1991.

I nominativi dei lavoratori collocati in mobilità da una Banca/Azienda del Credito Cooperativo che siano iscritti nella lista regionale di mobilità di cui all'art. 6, legge n. 223 del 1991, 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 5, 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.

Nell'ambito dell'Ente Bilaterale di Categoria, 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.



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, inoltre, convengono che, in seguito alla stipula del Regolamento del Fondo, con decorrenza dal 1° marzo 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 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 sostituisca la contribuzione prevista per la parte ordinaria del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo di cui al D.M. n. 157/2000 e successive modificazioni, 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 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 lavoratori in mobilità;
- 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 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 anzidetto verrà erogato dal Fondo direttamente all'Azienda interessata, al superamento del periodo di prova da parte del lavoratore assunto a tempo indeterminato o mantenuto in servizio qualora si tratti di contratto di apprendistato.

Il Fondo interverrà anche in favore 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 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.

Revisione Fondo di Solidarietà di Categoria

Le Parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica allo scopo di rivisitare la disciplina del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo" di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28/4/2000, n. 157 e successive modificazioni e/o integrazioni, anche in vista dell'adeguamento alle disposizioni di cui alla Legge 28 giugno 2012, n. 92.



Commissione tecnica sulla riforma del mercato del lavoro

E' istituita tra le Parti una Commissione tecnica allo scopo di armonizzare le norme del presente contratto alle disposizioni della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e successive modificazioni, 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.

3. Qualità della vita lavorativa e tutele professionali

Formazione

Le pubblicazioni editoriali di Categoria che sviluppino le tematiche della cooperazione di credito e dell'attività bancaria cooperativa e mutualistica - attraverso le modalità di cui al precedente comma - concorrono all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. b), del presente articolo.

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

Commissione di studio sull'inquadramento del personale

Le Parti firmatarie attiveranno, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione paritetica di studio per un riesame del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali contenuti nel contratto, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese di settore.

La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il mese di marzo 2013

Rischi professionali

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 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.

Prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi

E' stata confermata la caratteristica di flessibilità temporale e di autogestione della prestazione lavorativa. Inoltre, dal 1° gennaio 2013, eventuali prestazioni aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro previsto per il personale delle aree professionali rese dal personale inquadrato nel 1° e 2° livello dei quadri direttivi saranno remunerate, in via sperimentale, con il compenso previsto per il lavoro straordinario; eventuali regolamentazioni già stabilite da contrattazione di diverso livello dovranno essere adeguate alla presente disposizione, restando esclusa ogni possibilità di cumulo per il medesimo titolo.

Nelle prossime settimane verranno concordate le modalità operative per dare applicazione alla nuova normativa.

L'Azienda corrisponderà al lavoratore inquadrato nel 3° e 4° livello della categoria dei quadri direttivi un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno.

Ferie 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.

Orario di lavoro settimanale Aree Professionali art. 118 (ex articolo 48)

Transitoriamente, dal 1° gennaio 2013 e fino al 31.12.2013, per il personale in servizio la deduzione annuale dell'orario di lavoro, di cui al comma 9, saranno di 7 ore e 30 minuti.

Dal 1° gennaio 2014 il numero di ore sarà aumentato di 2 ore e trenta in modo che tutti i lavoratori delle aree professionali avranno ore 10 annuali di permesso retribuito.

Orario giornaliero

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



- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al 20%, con un minimo di 7 addetti, di tutto il personale dipendente dall'Azienda;
- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del 2%, con un minimo di 2 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 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.

Orario di sportello

Soltanto per la vigenza del presente contratto, l'orario di sportello nei giorni semifestivi non potrà superare le 4 ore e 30 minuti.

Eccezionalmente, per il periodo di vigenza del presente contratto, 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.

Le Parti si danno atto che l'apertura al sabato sarà resa possibile, informandone gli organismi sindacali aziendali, anche negli sportelli ubicati nelle immediate vicinanze di: centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.), complessi industriali, manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands), sportelli cambio, posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità.

4. Politiche sociali

Commissione paritetica per la revisione dell' "Allegato G" in materia di sicurezza

E' istituita tra le Parti una Commissione tecnica paritetica allo scopo di adeguare la disciplina di cui all'"Allegato G" al c.c.n.l. 21 dicembre 2007, in materia di "Consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro", al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni.

Malattie e Infortuni

I periodi di malattia, contrattualmente previsti, sono stati aumentati del 80 per cento 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, di sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative; al precedente elenco sono state aggiunte anche patologie neuro-degenerative e insufficienza renale cronica (IRC), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 40 mesi complessivi (finora era massimo di 30 mesi).

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 7 - 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.

L'Azienda d'ora in poi sarà tenuta a segnalare al lavoratore interessato, almeno 30 giorni prima, la scadenza del termine del periodo di comporto contrattualmente previsto.

L'aspettativa non retribuita, in caso di malattia, è stata aumentata da 6 a 12 mesi per un periodo complessivo di un quinquennio.

Maternità a Rischio

L'integrazione per la maternità obbligatoria viene estesa alla lavoratrice anche nei casi di maternità a rischio certificata come previsto dalle norme vigenti in materia.



Part time

I contratti a tempo parziale vanno stipulati a tempo determinato per la durata minima, anziché di 6 mesi (come previgente), di 12 mesi.

Pari Opportunità - Conciliazione tempi di vita e lavoro

Le Parti firmatarie costituiranno, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, una Commissione paritetica, che avrà il compito di realizzare possibili iniziative congiunte in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di responsabilità sociale d'impresa.

La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il mese di marzo 2013.

Contribuzione alla Cassa Mutua

Dal 1° gennaio 2013 la contribuzione a Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo viene incrementata nella misura dello 0,16%, di cui lo 0,12% a carico del datore di lavoro e lo 0,04% a carico dei lavoratori; con decorrenza 1° gennaio 2014 la contribuzione a carico dei lavoratori verrà incrementata di un ulteriore 0,04%.

Contribuzione al Fondo Pensione

Dal 1° gennaio 2013 la contribuzione a carico del datore di lavoro al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo viene incrementata nella misura dello 0,10% per i soli lavoratori assunti successivamente alla data del 31.12.2000.

Long Term Care

Le coperture previste dall'accordo nazionale potranno essere garantite anche in via diretta dalla Cassa Mutua.

Commissione di studio dei modelli di partecipazione dei lavoratori

Le Parti condividono l'esigenza di intraprendere un percorso di approfondimento sulle tematiche inerenti il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella vita dell'azienda.

A tal fine, istituiscono una Commissione di studio finalizzata a valutare le migliori e più efficaci forme di coinvolgimento attivo dei lavoratori, con particolare riguardo agli organi di controllo, ed anche in considerazione degli imminenti provvedimenti di attuazione della delega legislativa di cui alla Legge n. 92/2012.

5. Rivendicazione salariale ed equità distributiva

Il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro si colloca in un contesto economico che sconta le criticità generate dalla crisi finanziaria originata nel 2007 e protrattasi fino ai giorni nostri, con conseguenti impatti sociali ed economici.

E' stato salvaguardato il potere di acquisto, maturato nel periodo, attraverso le seguenti misure in analogia a quanto avvenuto nel CCNL delle Banche Ordinarie.

Premio di Risultato

Il Premio di Risultato è il premio di produttività del sistema. La sua costruzione tiene conto del modello federativo con cui sono raggruppate le singole B.C.C. a livello regionale o provinciale.

E' stato confermato la struttura di costruzione di questo fondamentale strumento di coesione che misura la produttività prodotta a livello aziendale in riferimento all'andamento di sistema. Nel nuovo calcolo si dovrà tenere conto di una parte delle rettifiche crediti (voce 130) a rettifiche crediti del Conto Economico) per una quantità limitata: 30% bilancio 2011, 40% bilancio 2012, 50% bilancio 2013.

Per la classificazione delle B.C.C. in fasce ogni indicatore verrà costruito senza tener conto del primo e dell'ultimo valore negli indicatori, il valore medio sarà determinato dagli addendi che compongono il calcolo.

Sistemi Incentivanti

Particolari novità sono state inserite per i sistemi incentivanti.

E' esclusa l'adozione dei sistemi incentivanti quando ricorrono le seguenti condizioni:

- con riferimento al bilancio dell'anno immediatamente precedente non siano in possesso dei requisiti per l'erogazione del Premio di risultato;
- 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.

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.

E.D.R. Elemento Distinto della Retribuzione

A far tempo dal 1° giugno 2012 e fino al 30 giugno 2014 si applicano gli importi di cui alla tabella allegata che vengono corrisposti, per 13 mensilità, ai lavoratori sotto forma di elemento distinto della retribuzione (EDR).

Detti importi vengono computati ai fini degli istituti contrattuali nazionali, del trattamento di fine rapporto, e ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza complementare, di assistenza integrativa e di ogni altro trattamento aziendale.

La tabellizzazione dell'EDR avverrà a far tempo dalla data del 1° luglio 2014 e secondo i criteri che verranno per tempo stabiliti dalle Parti.

Inoltre, il settore B.C.C. non è sottoposto a blocco della maturazione degli scatti di anzianità.

Tabella E.D.R.									
Applicate a tutti gli Assunti									
Inquadramento		Voce Stipendio	01/06/2012		01/06/2013		01/06/2014		Periodo
			incremento	Tabella	incremento	Tabella	incremento	Tabella	%
Area	Livello			in vigore		in vigore		in vigore	aumento
QUADRI DIRETTIVI	4° liv.	3.946,41	70,21	70,21	70,20	140,41	98,29	238,70	6,05
	3° liv.	3.342,87	61,64	61,64	61,65	123,29	86,30	209,59	6,27
	2° liv.	2.984,11	54,79	54,79	54,80	109,59	76,71	186,30	6,24
	1° liv.	2.807,27	52,74	52,74	52,74	105,48	73,84	179,32	6,39
3ª AREA	4° liv.	2.461,90	46,00	46,00	47,00	93,00	77,00	170,00	6,91
	3° liv.	2.290,06	44,52	44,52	44,52	89,04	62,33	151,37	6,61
	2° liv.	2.160,99	42,81	42,81	42,81	85,62	59,93	145,55	6,74
	1° liv.	2.048,65	41,10	41,10	41,09	82,19	57,54	139,73	6,82
Inserimento prof.		1.679,89	33,70	33,70	33,70	67,40	47,18	114,58	6,82
2ª AREA	2° liv.	1.924,59	39,04	39,04	39,04	78,08	54,66	132,74	6,90
	1° liv.	1.800,52	36,64	36,64	36,65	73,29	51,30	124,59	6,92
1ª AREA	unico	1.676,47	34,25	34,25	34,24	68,49	47,95	116,44	6,94
Importo mensile erogato per tredici mensilità									
L'importo costituisce base di calcolo per T.F.R. e Previdenza Complementare									

Roma, 31 gennaio 2013

Le Segreterie Nazionali

Dircredito Fabi Fiba-Cisl Fisac-Cgil Sincra / Ugl Uilca