

Addì 16 novembre 2007, in Ancona , presso la sede della Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo, tra:

- la **Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo**, rappresentata dalla Delegazione composta dai Signori: Bruno Fiorelli, Romualdo Rondina, Camillo Agostini, Mario Del Prete, Alberto Pistilli e Luciano Saraceni; assistita dai Signori Silverio Dorsi e Fiorella Della Ceca; dai Signori Silvio De Tommaso e Domenico Ruggeri della Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane

e

- la **Federazione Italiana Bancari Assicurativi (FIBA-CISL)**, rappresentata dai Signori: Paolo Papalini, Giovanni Gianuario, Flavio Saltari, Alessandro Andreoli, Fernando Frezzotti, Mario Raimondi e Giuseppe Imperio;
- la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)**, rappresentata dai Signori: Massimo Buonanno, Paolo Cicconi, Giammatteo Donati, Armando D'Angeli e Fabio Romagnoli;
- la **Federazione Italiana Sindacati Assicurazioni e Credito (FISAC-CGIL)**, rappresentata dai Signori: Marco Giaccaglia, Giacomo Forni e Alfonso Borroni;
- la **UIL Credito e Assicurazioni (UIL-CA)**, rappresentata dal Signor Luca Mangoni;

visto l'art. 28 del vigente c.c.n.l. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, viene stipulato il seguente Accordo Regionale di Secondo Livello.

PREMESSA

Il presente contratto di secondo livello si applica al personale inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e nelle aree professionali:

- delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane associate alla Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo;
- della Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo.

Le Parti stipulanti del presente contratto, per brevità, nel prosieguo verranno indicate come “Parti”, le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del presente contratto verranno indicate come “OO.SS.” e la Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo verrà indicata come “Federazione”;

Art. 1
Sicurezza del lavoro

Le Parti convengono sulla esigenza di sviluppare misure sempre più efficaci per combattere l'attività criminale rivolta nei confronti dei luoghi di lavoro di aziende di credito e di mezzi e lavoratori addetti al trasporto valori, ponendo in atto azioni coerenti ed armoniche con quanto disposto dal D.Lgs. 626/1994 in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori .

A) Protezione e controllo nei luoghi di lavoro

Le B.C.C./C.R.A. sono impegnate ad adottare, laddove già non adottate, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, misure di protezione e di controllo dei luoghi di lavoro mediante l'adozione di almeno tre dei seguenti sistemi o di altri equivalenti, privilegiando le misure per la ricostruzione video degli eventi e la vigilanza esterna a mezzo guardia giurata:

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

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

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

Qualora sia concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del c.c.n.l. 27/9/2005, le B.C.C./C.R.A. sono impegnate a consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le R.S.A. ovvero, in mancanza, il personale dipendente assistito, ove richiesto, dalle OO.SS., per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

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

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

Nell'ambito dell'attività di informazione/formazione voluta dal D. Lgs. 626/1994, le B.C.C./C.R.A. si impegnano a migliorare la preparazione del personale in materia di sicurezza e a svolgere periodicamente (almeno una volta all'anno) una riunione in orario di lavoro per illustrare i dispositivi di sicurezza e i comportamenti da assumere in caso di evento criminoso.

B) Provvidenze per i lavoratori

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

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

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

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

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

C) Servizio di trasporto valori

Il servizio di trasporto valori va affidato, per esigenze programmate, ad imprese specializzate per qualsiasi importo e, comunque, per trasporti che eccedano i 40.000,00 euro. Nel caso, eccezionale, di utilizzo di personale dipendente, il servizio di trasporto valori va effettuato a mezzo plichi chiusi, ad orari ed itinerari non prestabiliti, con l'adibizione di una persona per trasporti di importo fino a 20.000 euro; con l'adibizione di due persone per trasporti fino a 40.000 euro, favorendo la rotazione del personale adibito a tale mansione.

Nelle realtà dove siano presenti bancomat dislocati in strutture non presidiate da personale dipendente, l'approvvigionamento di contante deve essere effettuato tramite imprese specializzate al trasporto valori.

Nell'ambito della tutela della sicurezza le B.C.C./C.R.A.:

- disporranno che il comando di apertura delle porte di entrata nella banca, sia, di norma, affidato a persona diversa dal cassiere e che, comunque, abbia buona visibilità della zona di accesso;
- eviteranno, di norma, che nello stesso momento, un singolo addetto disponga della combinazione e della chiave di apertura della cassaforte; resta comunque inteso che il dipendente non sarà ritenuto responsabile in alcun modo, per le conseguenze di eventi delittuosi derivanti da tale anomalia.

Dichiarazione a verbale

Per ragioni di sicurezza, per tutelare la salute dei lavoratori e considerando le problematiche inerenti il possesso delle chiavi di accesso e la riservatezza dei codici segreti delle casseforti, le Parti concordano che le succursali abbiano, di norma, un organico minimo di tre addetti e, comunque, non inferiore a due. In quest'ultimo caso l'Azienda garantirà misure di sicurezza adeguate e sostituzioni per assenze.

Per comprovate e particolari necessità (ad es. succursali con orario di sportello particolare e comunque non superiore a 5 ore) potranno essere previste, eccezionalmente, filiali con un addetto.

Art. 2

Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro

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

Le Parti, nel convenire che la materia della sicurezza e salute sul luogo di lavoro scaturisce da una logica che supera posizioni di conflittualità per ispirarsi ad una politica di prevenzione e protezione, ribadiscono l'impegno al puntuale rispetto delle disposizioni recate sia dalla normativa di riferimento, sia dall'accordo 18.12.1996, allegato G al c.c.n.l. 27.9.2005.

Disposizioni riguardanti particolari categorie di lavoratori

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

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

Durante il periodo di gravidanza il personale femminile viene esentato, dietro sua richiesta scritta, dall'adibizione a mansioni che possano comportare disagi in relazione alla sua condizione.

Le B.C.C./C.R.A. si impegnano ad eliminare o ridurre i rischi per la salute, sulla base di esperienze in essere.

Gli addetti allo svolgimento di mansioni che possono comportare rischi per la salute (addetti ai video-terminali; personale che lavori in ambienti particolarmente rumorosi; etc.), hanno diritto, su loro richiesta ogni due anni, ad essere sottoposti ad appropriate visite specialistiche (vista, udito, etc.) con onere a carico dell'Azienda e durante l'orario di lavoro.

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

Per la composizione di controversie eventualmente insorte nell'applicazione di norme riguardanti le materie dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 626/94 si farà ricorso all'Organismo

Paritetico Locale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione. Metodologie e tempi per la formulazione dei ricorsi sono quelli individuati dall'Allegato G del vigente c.c.n.l.

Art. 3

Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione

Le Parti riconoscono che la formazione e l'aggiornamento del personale, se da un lato costituiscono strumenti indispensabili per il conseguimento di una migliore adattabilità delle risorse umane a fronte dei mutamenti di impresa e di mercato, dall'altro sono un patrimonio comune irrinunciabile ai fini della salvaguardia dell'occupazione e dello sviluppo aziendale.

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

Pertanto:

La Federazione istituirà corsi di formazione di base per tutti i neo assunti con contratto a tempo indeterminato, da svolgersi nel normale orario di lavoro.

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

La previsione di cui al comma che precede, assorbe, per i neo assunti, l'intero pacchetto formativo dell'anno di assunzione.

La finalità di tali corsi sarà quella di agevolare i nuovi assunti nell'inserimento in azienda; i medesimi corsi verteranno pertanto su materie, sia di carattere generale, sia su argomenti operativi, specifici delle B.C.C./C.R.A, tali da consentire un'adeguata qualificazione del personale interessato.

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

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

In particolare, per quei lavoratori destinati come prima adibizione al servizio di cassa, è previsto un periodo, non inferiore a due settimane, di affiancamento a personale esperto.

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

In ogni caso di assenza per periodi superiori a sei mesi, le lavoratrici ed i lavoratori saranno ammessi, al loro rientro in servizio, ad attività di formazione o aggiornamento professionale della durata minima di cinque giorni, che faciliti il pieno e completo reinserimento nell'attività lavorativa dei dipendenti medesimi.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 63 del c.c.n.l. 27.9.2005, la Federazione comunicherà entro il mese di febbraio alle OO.SS., il piano di formazione, predisposto, con riferimento sia al pacchetto relativo alle 24 ore, sia al pacchetto relativo alle 26 ore, per l'anno in corso, per i dipendenti delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione. A tal fine, le singole B.C.C./C.R.A. comunicheranno, alla Federazione, i rispettivi programmi di formazione entro il mese di gennaio di ciascun anno. Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

La Federazione provvederà a comunicare alle OO.SS. entro il mese di marzo le ore di formazione effettuate da ogni dipendente delle B.C.C./C.R.A. e della Federazione nel corso dell'anno precedente. Su richiesta delle OO.SS. si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

I programmi dei corsi, come sopra individuati saranno portati a conoscenza di tutto il personale mediante affissione in bacheca o a mezzo circolare interna con le date e le relative modalità di svolgimento. Ciascun dipendente indicherà le proprie preferenze in ordine alla partecipazione ai corsi, relativi al pacchetto formativo di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 27/9/2005 (26 ore annuali), e l'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative/operative, terrà conto di tali richieste.

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

La Federazione fornirà il necessario supporto a quelle B.C.C./C.R.A. che intendessero, in aggiunta a quelli organizzati a livello locale, realizzare corsi a carattere aziendale per la trattazione e l'approfondimento di tematiche di natura sia tecnica sia normativa.

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

Disposizioni di carattere generale

Dal 1° gennaio 2007, le ore del "pacchetto formativo" (24 ore annuali) di cui all'art. 63, 2° comma, lettera a) del c.c.n.l. 27.9.2005 che non fossero state effettuate, per cause imputabili alle B.C.C./C.R.A. o alla Federazione, verranno aggiunte al "pacchetto formativo" dell'anno successivo.

Il pacchetto formativo relativo alle 26 ore annuali, di cui all'art. 63, 2° comma, lettera b) del c.c.n.l. 27.9.2005, solo eccezionalmente, potrà essere programmato utilizzando, al massimo, due sabati l'anno, per non oltre 4 ore ciascuno. L'ulteriore utilizzazione di giornate di sabato, richiesta dall'Azienda, sarà remunerata con la corrispondente quota di retribuzione oraria.

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

Art. 4
Rotazioni

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

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

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

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

Art. 5
Contratti a tempo determinato

Le Parti raccomandano alle B.C.C./C.R.A. di valutare con particolare attenzione, in occasione di eventuali assunzioni a tempo indeterminato, la posizione di coloro che, in passato, abbiano intrattenuto contratti di lavoro a termine, con la stessa o con altre B.C.C./C.R.A..

Art. 6
Profili professionali

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

- a) lavoratore in grado di curare tutte le attività di sportello, di back e front office, fornendo alla clientela adeguata assistenza e consulenza finalizzata alla vendita dei prodotti e dei servizi erogati dalla B.C.C./C.R.A.;
- b) lavoratore che, oltre a curare le attività amministrative e contabili di sportello e retrospartello, gestisce i flussi di denaro dei cassieri della propria unità produttiva, di altri soggetti assimilabili e del caveau;
- c) tutti coloro che coordinano almeno 1 addetto della propria struttura operativa, appartenente al 1° livello retributivo della 3° Area professionale, e che ne rispondano ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 27.9.2005, nella categoria dei quadri direttivi.

INQUADRAMENTO DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Il personale che riveste i profili di cui alle lettere a), b) e c) è inquadrato nel 2° livello retributivo della 3° Area professionale.

- d) addetto allo sviluppo esterno e consulenza – lavoratore in grado di gestire gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- e) tutti coloro che coordinano almeno 2 addetti della propria struttura operativa, appartenenti alla 3° Area professionale, e che ne rispondono ad un responsabile inquadrato, a norma del c.c.n.l. 27. 9.2005, nella categoria dei quadri direttivi.

INQUADRAMENTO DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Il personale che riveste i profili di cui alle lettere d) ed e) è inquadrato nel 3° livello retributivo della 3° Area professionale.

- f) Personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile delle Gestioni Patrimoniali, in una struttura organizzata con le modalità di cui al paragrafo 4, capitolo 1, del Regolamento Banca d'Italia 30/9/97 ovvero che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Titoli e/o prodotti finanziari", in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, con mansioni specialistiche che comportano analisi compiute del mercato mobiliare, con autonome valutazioni concludenti ovvero coordina l'operatività in valori mobiliari di almeno cinque dipendenze, compresa la sede. Resta comunque escluso quel personale che effettua mera attività di approvvigionamento, direttamente sui mercati finanziari a fronte di incarichi ricevuti, per corrispondenti ammontari;
- g) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Contabilità Generale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, risponde del sistema delle scritture contabili e del bilancio di esercizio, provvede agli adempimenti fiscali e normativi relativi all'attività contabile e provvede alle segnalazioni di Vigilanza;
- h) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Fidi", con autonomia di decisione e con poteri di firma, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, provvede alla raccolta ed alla istruttoria delle richieste di affidamento, formulando pareri scritti e perfezionando l'erogazione dei fidi, controlla l'aggiornamento degli affidamenti, gestisce le garanzie e rileva le posizioni a rischio e risponde alla Centrale dei Rischi;
- i) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'"Internal Audit", in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, in via continuativa e prevalente, sulla base di regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori, individua e rileva andamenti anomali e violazioni delle procedure e delle regolamentazioni, valuta la funzionalità del complesso sistema dei controlli interni;
- j) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile del "Controllo Rischi", in autonomia e svolge in via continuativa e prevalente, anche eventualmente in forma associata ad altre funzioni compatibili, l'attività di controllo sul corretto andamento di tutti i settori aziendali e, in particolare, sull'attività finanziaria e creditizia, elaborando appositi report in ottemperanza ai regolamenti interni e di Vigilanza; concorre alla definizione delle

metodologie di misurazione del rischio; verifica il rispetto dei limiti assegnati da parte delle strutture operative monitorate e controlla la coerenza della operatività di queste con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati;

- k) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Organizzazione", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute e cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, esamina e pianifica le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie, i procedimenti di lavoro, l'impiego e la formazione del personale;
- l) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Legale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, presta consulenza ed assistenza per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, gestisce il recupero dei crediti e le controversie individuali tramite professionisti esterni;
- m) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile dell'Ufficio "Segreteria generale", con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute, con mansioni specialistiche che comportino la gestione amministrativa del personale, l'amministrazione dei rapporti con i soci e con gli organi sociali e con gli enti esterni;
- n) personale di elevata professionalità che espleta di fatto le funzioni di responsabile di un servizio, settore od ufficio, coordina il lavoro di 4 addetti ed esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa e prevalente, nell'ambito delle direttive ricevute;
- o) personale di elevata professionalità che, "Responsabile di Area", con ciò intendendosi quel comparto dell'attività aziendale che comprenda più servizi od uffici assimilabili tra loro per tipologia di attività, con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute coordina l'attività di almeno 8 addetti (appartenenti ai vari uffici o settori di pertinenza dell'Area) suddivisi in almeno 3 uffici o settori, rispondendone direttamente alla Direzione.

INQUADRAMENTO DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Presso le B.C.C./C.R.A. con un numero di addetti inferiore o pari a 45:

- il personale che riveste i profili di cui alle lettere da f) ad n) è inquadrato nel 4° livello retributivo della 3° Area professionale;

Presso le B.C.C./C.R.A. con un numero di addetti superiore a 45:

- il personale che riveste i profili di cui alle lettere da f) ad n) è inquadrato nel 1° livello retributivo dei Quadri direttivi.

Le Parti concordano che i limiti dimensionali sopra indicati, sono individuati con riferimento al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2006, con esclusione dei Dirigenti e del personale assunto con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi.

Il personale che riveste il profilo di cui alla lettera o) è inquadrato nel 3° livello retributivo dei Quadri direttivi. Tale inquadramento decorre trascorsi mesi cinque dall'assegnazione.

Norma transitoria

Le Parti concordano che ove i profili professionali di cui alle lettere j) ed m) fossero rivestiti, alla data di sottoscrizione del presente accordo, da personale inquadrato nel 3°, 2° o 1° livello retributivo della 3° Area professionale, gli inquadramenti di cui sopra verranno riconosciuti:

entro 31/12/2008	per il personale inquadrato nel 3° livello retributivo della 3° Area professionale;
entro 31/12/2009	per il personale inquadrato nel 2° livello retributivo della 3° Area professionale;
entro 31/12/2010	per il personale inquadrato nel 1° livello retributivo della 3° Area professionale.

Chiarimento a verbale

Per le B.C.C./C.R.A. di nuova costituzione, gli inquadramenti attribuiti ai profili professionali individuati nel presente articolo decorrono trascorsi 5 anni dalla data di costituzione delle stesse.

Art. 7
Preposti a Succursale

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 110 del c.c.n.l. 27/9/2005, le Parti, nel riconoscere il sempre maggiore apporto professionale loro richiesto, determinano la seguente disciplina per i preposti a succursale con un organico complessivo fino a 4 addetti, ove non inquadrati nella categoria dei Quadri direttivi, che svolgono la loro attività con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, con compiti di rappresentanza dell'Azienda nell'ambito dei poteri conferiti e rispondono dei risultati ottenuti.

A) AL PERSONALE PREPOSTO DA OLTRE UN ANNO A SUCCURSALE

- **con organico fino a 3 addetti**, preposto incluso, viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 50% dell'indennità tempo per tempo vigente;
- **con organico complessivo di 4 addetti**, preposto incluso, viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 75% dell'indennità tempo per tempo vigente.

B) IL PERSONALE PREPOSTO DA OLTRE DUE ANNI A SUCCURSALE

- **con organico di 1 addetto**: trova inquadramento nel 3° livello retributivo della 3° Area Professionale;
- **con organico di 2 addetti**, preposto incluso: trova inquadramento nel 4° livello retributivo della 3° Area Professionale;
- **con organico di 3 addetti**, preposto incluso: viene riconosciuta una maggiorazione dell'indennità di preposto pari al 75% dell'indennità tempo per tempo vigente;
- **con organico di 4 addetti** preposto incluso: trova inquadramento nel 1° livello retributivo dei Quadri direttivi.

Nel caso di aumento del numero degli addetti in organico presso la succursale di appartenenza, ovvero di trasferimento ad altra succursale con numero di addetti superiore rispetto a quella di provenienza, al personale preposto a succursale, come sopra individuato, compete, per dodici mesi, la maggiorazione dell'indennità prevista per la succursale di provenienza.

Al personale preposto, da almeno un anno a succursale con organico complessivo di 4 addetti, preposto compreso, viene riconosciuto l'inquadramento nel primo livello retributivo dei Quadri direttivi, se ha maturato una precedente esperienza non inferiore a due anni come preposto in succursali con organico complessivo di almeno 2 addetti.

Le maggiorazioni delle indennità di preposto cesseranno di essere corrisposte venendo meno l'incarico di preposto a succursale ovvero in caso di promozione alla categoria dei Quadri direttivi.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del prossimo c.c.n.l. di categoria, laddove l'importo dell' "Assegno di preposto" dovesse essere aumentato in misura superiore, rispetto alle percentuali di incremento della voce stipendio delle tabelle retributive allegate al c.c.n.l..

Norma transitoria

Le Parti concordano che:

- per le posizioni in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, le disposizioni del presente articolo decorrono dal 1/7/2008;
- ai preposti a succursale con numero complessivo di 4 addetti, per cui sia iniziato il decorso dei termini individuati dall'art. 7 dell'Accordo regionale di secondo livello 3/12/2002, si applica, se più favorevole, la disciplina di detto articolo.

Art. 8
Vice Preposti

Nelle succursali con numero di addetti superiore a tre, è da promuovere il ruolo di vice preposto, non solo quale sostituto del preposto durante le assenze e di occasionale coadiutore dello stesso, ma quale partecipe quotidianamente della direzione della succursale, mediante ripartizione dei compiti sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la soprintendenza su tutto del preposto.

Alla posizione di vice preposto, come sopra definita, competono l'inquadramento ed un'indennità di funzione, in percentuale sull'Assegno di preposto, nelle misure di seguito indicate, sulla base del numero degli addetti della succursale.

Tale indennità, da corrispondere per 12 mensilità, cessa di essere corrisposta, venendo meno l'incarico di vice responsabile di succursale.

Le Parti convengono, altresì, che l'indennità di funzione di vice preposto verrà riassorbita, fino a concorrenza, da eventuali analoghe previsioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale.

<i>N. di addetti Preposto compreso</i>	<i>Inquadramento nella 3° Area professionale</i>	<i>Indennità di funzione</i>
4	2° livello	35%
da 5 a 6	3° livello	45%
oltre 6	4° livello	70%

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

Art. 9
Centri e reparti meccanografici ed elettronici

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

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

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

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

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

- la Federazione fornirà alle OO.SS. l'informativa prevista dall'art.16 del c.c.n.l. entro il 30 marzo di ogni anno;
- le B.C.C./C.R.A. forniranno alle OO.SS., entro la fine di giugno di ciascun anno, i bilanci relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente;
- le riunioni periodiche di cui all'art. 17 del c.c.n.l. vanno effettuate entro 30 giorni dalla data della richiesta da parte delle OO.SS.;
- le B.C.C./C.R.A., in occasione di selezioni utili a future assunzioni, informeranno le R.S.A. o, in mancanza le OO.SS., sui criteri e procedimenti adottati per tali selezioni;
- i lavoratori devono comunicare le loro preferenze sui periodi di ferie entro il mese di febbraio di ciascun anno e le B.C.C./C.R.A. disporranno i programmi di ferie entro il successivo mese di marzo, dandone conferma scritta a ciascun dipendente;
- in caso di incidente o di danneggiamento, durante l'impiego autorizzato di mezzo di trasporto privato per motivi di servizio o per partecipazione ai corsi, la B.C.C./C.R.A. provvederà al rimborso di eventuali danni al mezzo non coperti da assicurazione e non risarciti da terzi. l'azienda provvederà a coprire anche i danni derivanti da furto dell'autovettura;
- ad integrazione dell'art. 54 del c.c.n.l. al lavoratore spettano:
 - a. tre giorni di permesso retribuito in caso di nascita di figli, da utilizzare entro i primi 15 giorni di vita del bambino;
 - b. tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso di: genitori, coniugi, conviventi more uxorio, figli, fratelli e sorelle;
 - c. permessi retribuiti entro il limite massimo di un giorno per ogni evento e, comunque, per il tempo strettamente necessario, per comprovate necessità, riguardanti i componenti il nucleo familiare del lavoratore in caso di: visite mediche specialistiche ovvero ricovero con intervento chirurgico. L'Azienda, al riguardo, potrà richiedere adeguata documentazione;
 - d. un giorno di permesso non retribuito all'anno per esigenze di carattere privato;
- la Federazione dichiara la propria disponibilità ad esaminare i casi di dipendenti che abbiano superato il periodo di conservazione del posto a causa di malattia, al di fuori dei casi previsti dall'art. 1, lettera B) del presente contratto;
- il contributo annuale di cui all'art. 88 del c.c.n.l. 27/9/2005 è elevato a € 2.000,00;
- a richiesta del lavoratore con figli o equiparati a carico portatori di handicap, verranno concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 50 ore annue. Le richieste di tali permessi dovranno essere in relazione all'handicap e documentate;
- la Federazione e le B.C.C./C.R.A. forniranno, su richiesta, al rispettivo personale dipendente, copia delle polizze di assicurazione stipulate dalle aziende a favore dei dipendenti anche ai sensi degli artt. 43 e 71 del c.c.n.l. 27.9.2005;
- le Parti, nel ribadire che una corretta applicazione della norma recata dall'art. 98 del c.c.n.l. 27.9.2005, in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi, non può prescindere dall'attivazione di tutte le possibili misure organizzative volte a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori interessati, convengono quanto segue:

- a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno, l'Azienda valuterà la possibilità di corrispondere ai quadri direttivi un'apposita erogazione. La eventuale corresponsione avrà luogo entro il mese di marzo con riferimento all'attività prestata nell'anno precedente;
- entro 30 giorni dalla richiesta formulata dalle OO.SS., le Parti si incontreranno per esaminare eventuali situazioni non conformi alle disposizioni del presente alinea.

Art. 11

Fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane

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

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

- gli organigrammi aggiornati predisposti da ciascuna B.C.C./C.R.A., con la suddivisione in servizi e/o settori operativi e/o aree, completi di inquadramenti dei relativi responsabili e, ove nominati, dei vice responsabili;
- i dati, aggiornati al semestre precedente, relativi alla raccolta diretta e indiretta ed agli impieghi, distintamente per le singole aziende e con ripartizione per filiali.

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

Art. 12 **Premio di risultato**

Ai sensi della disposizione transitoria in calce all'art. 29 del c.c.n.l. 27.9/2005 ed in applicazione dell'Accordo 23.11.2006, per i quadri direttivi, e gli impiegati appartenenti alle aree professionali delle B.C.C./C.R.A., destinatari del presente contratto, il Premio di Risultato, con riferimento agli anni di misurazione 2006 e 2007, è disciplinato come segue.

Tale emolumento, determinato sulla base del metodo di seguito illustrato, avrà la caratteristica, ai sensi dell'art. 48 del c.c.n.l. 27.9.2005, della totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti da ciascuna B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione. In conseguenza, il Premio di Risultato, la cui corresponsione ed il cui ammontare risultano incerti, essendo correlati ai sensi del presente accordo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, godono del particolare regime contributivo stabilito dai commi 2 e 3 dell'art. 2, del D.L. 67/1997 (Legge 135/1997) e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, l'ammontare complessivo da distribuire fra il personale interessato è determinato sulla base delle percentuali indicate all'art. 3 del citato accordo, applicando la scala parametrica ivi prevista, all'Allegato B. A tal proposito, le Parti convengono che l'inquadramento da prendere in considerazione, per la determinazione del Premio individualmente spettante, è quello risultante al 31 dicembre di ciascun anno di misurazione, ovvero alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Premio di Risultato verrà erogato entro il mese di novembre 2007, relativamente all'anno di misurazione 2006, entro il mese di settembre 2008, relativamente all'anno di misurazione 2007, al personale che, in servizio nel mese di erogazione, abbia superato il periodo di prova e che abbia prestato servizio, anche a tempo determinato, negli anni di misurazione.

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

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

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

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

Il Premio di Risultato verrà erogato, anche al personale non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità, con i requisiti indicati nel comma 3, art. 62, c.c.n.l. 27.9.2005. In tal caso, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

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

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

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

Il Premio di Risultato non maturerà, comunque, se:

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

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Preliminarmente, le Parti convengono sulla esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A. (Allegato 1) nelle quattro fasce indicative del grado di eccellenza raggiunto, nell'anno di misurazione 2006, così come previsto dall'art. 1 dell' Accordo 23.11.2006, sulla base degli elementi riportati nella Tabella A/R allegata al presente accordo. Le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi nel mese di luglio 2008 per verificare la esatta classificazione delle B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione 2007.

INDICATORE AZIENDALE COMPOSTO

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

Per la misurazione dell'andamento relativo al solo anno 2006, tenuto conto che l'introduzione dei nuovi principi contabili (c.d. IAS) non permette la comparazione omogenea delle voci dei bilanci – con particolare riferimento ai dati di conto economico – relativi agli anni 2004, 2005 e 2006, la verifica riguarderà lo scostamento dell'andamento annuale di ogni singola B.C.C./C.R.A. rispetto alle risultanze dei dati dell'esercizio 2005.

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

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono determinati sulla base degli elementi riportati nella Tabella A/R allegata al presente accordo.

EQUIVALENZA

In attuazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale, le Parti determinano l'ambito o il livello di equivalenza, per ciascuna fascia, rispetto alla media dell'andamento del biennio precedente, ovvero rispetto all'andamento dell'anno 2005 relativamente al solo anno di misurazione 2006, come segue:

Ambiti di equivalenza

FASCIA DI APPARTENENZA	LIMITE INFERIORE	LIMITE SUPERIORE
1° FASCIA	- 10,00%	+ 30,00%
2° FASCIA	-10,00%	+30,00%

Livelli di equivalenza

FASCIA DI APPARTENENZA	LIVELLO DI EQUIVALENZA
3° FASCIA	0,00
4° FASCIA	0,00

IMPORTO DA EROGARE

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 1 e 2, oltre a quanto previsto ai punti a) e b) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, ove l'indicatore dell'anno di misurazione si collochi al di sotto del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, la percentuale di erogazione, prevista per ciascuna fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo totale, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 3, oltre a quanto previsto al punto c) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzi uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione, prevista per la fascia, viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

Per le B.C.C./C.R.A. classificate in fascia 4, oltre a quanto previsto al punto d) dell'art. 3 dell'Accordo 23.11.2006, ove l'indicatore dell'anno di misurazione evidenzi uno scostamento negativo, la percentuale di erogazione viene ridotta di un valore pari al doppio dello scostamento negativo, fatto registrare dalla singola B.C.C./C.R.A. nell'anno di misurazione.

PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DELLA FEDERAZIONE

Per il personale della Federazione Marchigiana delle Banche di Credito Cooperativo, il Premio di Risultato verrà erogato, ai sensi dell'art. 5, secondo comma, dell'Accordo 23.11.2006, sulla base dei criteri di seguito indicati.

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

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

4,5%	In caso di positivo andamento degli indicatori di tutte le B.C.C./C.R.A. associate, e con media regionale ponderata degli indicatori superiore al 15%;
------	--

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

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

Art. 13 ***Part-time***

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

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al C.C.N.L. del 27.09.2005 (disciplina del lavoro a tempo parziale – assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), le B.C.C./C.R.A. sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part-time a tempo determinato, nel limite di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di tempo in tempo vigente. L'eventuale frazione residua, superiore al 50% della soglia individuata dal c.c.n.l., viene considerata unità.

Dal computo minimo dei part-time vanno esclusi quelli concessi a tempo indeterminato.

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

Art. 14
Premio di Fedeltà

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

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

Art. 15
Ticket pasto

Dalla data del 1° gennaio 2008 l'importo della prestazione sostitutiva del servizio mensa per dipendenti delle BCC/CRA viene stabilito nella misura di Euro 7,20.

Detto importo verrà aggiornato annualmente, in ragione dell'indice per i prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (FOI) reso noto dall'Istat. Resta inteso che il primo aggiornamento verrà operato nel mese di febbraio 2009, sulla base dell'indice relativo al mese di dicembre 2008. Così si procederà per gli anni successivi.

Il ticket pasto è giornaliero e ne ha diritto il personale dipendente presente in azienda, che effettui l'intervallo per il pranzo.

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

Il ticket pasto spetta anche al personale che usufruisce di permessi sindacali retribuiti ed al personale che compie turni continuativi ad orario intero.

In caso di orario di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, della durata minima giornaliera di ore cinque senza effettuazione della pausa, è stabilita la concessione del ticket ridotto nella misura fissa di Euro 5,28.

In alternativa al ticket pasto, il personale dipendente può optare, a parità di costo complessivo per l'azienda, per l'erogazione in busta paga, negli stessi termini ed alle condizioni di cui sopra, di un importo sostitutivo. L'opzione dovrà essere esercitata, inizialmente, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo. Per il personale assunto successivamente alla stipula del presente accordo, l'opzione iniziale dovrà essere esercitata all'atto dell'assunzione. L'eventuale modifica al regime precedentemente scelto dovrà essere richiesta entro il mese di novembre e decorrerà dal successivo 1° gennaio.

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

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

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

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

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

Art.16 **Indennità di rischio**

A coloro che sono incaricati, in via continuativa, a svolgere le mansioni di cassiere, sarà corrisposto l'intera indennità di rischio a norma degli artt. 100 e 112 c.c.n.l. del 27.9.2005.

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

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

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

Art. 17 **Banca delle ore**

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

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

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

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

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

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

Art. 18
Pari opportunità

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

Art. 19
Portatori di handicap

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

Art. 20
Decorrenza e durata

Per quanto non espressamente indicato in singole norme, il presente accordo decorre dalla data di stipulazione, sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore sottoscritto il 3 dicembre 2002 e scadrà il 31 dicembre 2007.

Prospetto di determinazione del "Premio di Risultato"
Anno di misurazione 2006

Allegato 1

Fascia	Riepilogo BCC	Andamento Indicatore 05/2006	Fascia o valore di Equivalenza		% del RLG da Erogare	RLG (euro)	Erogazione (euro)
			- %	+ %			
1	Pergola	1,45	-10	30	4,00	5.127.185	205.087,40
2	Gradara	-6,54	-10	30	3,00	6.132.079	183.962,37
2	Pesaro	6,82	-10	30	3,00	4.590.566	137.716,98
2	Filottrano	-2,26	-10	30	3,00	7.133.019	213.990,57
2	Fano	13,94	-10	30	3,00	7.006.972	210.209,15
2	Metauro	23,12	-10	30	3,00	5.600.075	168.002,26
2	Ripatransone	6,05	-10	30	3,00	2.746.999	82.409,97
2	Camerano	14,93	-10	30	3,00	3.052.448	91.573,44
2	Ostra e M.	13,12	-10	30	3,00	1.923.299	57.698,97
2	Recanati	5,18	-10	30	3,00	8.116.973	243.509,20
2	Corinaldo	12,81	-10	30	3,00	2.264.205	67.926,15
2	Falconara	16,08	-10	30	3,00	3.714.834	111.445,02
3	Suasa	8,68	0	-	2,00	2.296.350	45.927,00
3	Ostra V.	9,20	0	-	2,00	2.007.766	40.155,32
3	Picena Truen.	7,84	0	-	2,00	7.235.556	144.711,12
3	Picena	-3,28	0	-	1,87	7.492.140	140.003,87
3	Civitanova	-5,18	0	-	1,79	4.808.596	86.206,87
3	Sibillini	-9,79	0	-	1,61	1.005.461	16.173,68
4	Ancona	17,80	0	-	1,50	2.635.196	39.527,94
	BCC Marche					84.889.720	2.286.237,29

ROE	UTILE SU MEZZI PROPRI
UTILE	Voce 270 di CE (utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento
MEZZI PROPRI	Voci da 140 di SPP (azioni rimborsabili) a 200 di SPP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 200 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 270 di CE
SOFFERENZE LORDE	Tabella A.1.6 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 70 dello SPA, rettificate 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 (qualora la banca decida di classificarlo nei Loans & Receivables). Vanno inoltre sottratte le "Attività cedute e non cancellate" (N.I. Parte B Attivo Sez. 7 Tab.7.1 rigo 10).
COSTI OPERATIVI	Voce 150 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 190 di CE (altri proventi /oneri di gestione)
RISULTATO LORDO DI GESTIONE	Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV) e 220 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 150 (spese amministrative) di CE e voce 190 (proventi/oneri di gestione)
NUMERO DIPENDENTI	Numero medio dipendenti da Nota Integrativa (N.I. Parte C Sez.9 Tabella 9.2)
RACCOLTA DIRETTA	Voci 20 (Debiti vs clientela) e 30 (Titoli in circolazione) di SPP + "Passività finanziarie valutate al FV" (NI Parte B Passivo Sez.5 Tabella 5.1. Valore Nominale Totale Voce 2. "Debiti verso la clientela" + Voce 3. "Titoli di debito"). Vanno sottratte le Cartolarizzazioni (NI Parte B Passivo Sez.2 Tabella.2.1 Voce 6.2 "Passività a fronte di attività cedute e non cancellate dal bilancio – Altre".)
MONTANTI	Raccolta Diretta + Impieghi Vs Clientela
RICAVI NETTI DA SERVIZI	Voci da 60 a 100 di CE + Voce 190 di CE