

ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO 21 DICEMBRE 2012 PER I QUADRI
DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE
PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
- CASSE RURALI ED ARTIGIANE

Il 9 gennaio 2019, in Roma

tra

- Federcasse – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali;

e

- FABI – Federazione Autonoma Bancari Associati;
- FIRST/CISL – Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario;
- FISAC/CGIL – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito;
- SINCRA/UGL CREDITO;
- UILCA – Uil Credito e Assicurazioni;

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali

PREMESSA

1. Il percorso di Riforma del Credito Cooperativo - definito dalla Legge 8 aprile 2016, n. 49, e successive modificazioni - avviato già da oltre un biennio, vede le singole BCC-CR e tutti i soggetti della Categoria impegnati nella delicata e complessa fase attuativa. Tutto il Sistema del Credito Cooperativo affronta così un articolato processo di evoluzione degli assetti istituzionali, di governo ed organizzativi. I soggetti imprenditoriali, manageriali ed esecutivi sono al lavoro per individuare forme e metodologie nuove di cooperazione infra-gruppo e infra-sistema al fine di dare ulteriore impulso, coerenza ed efficacia alle specifiche finalità della banca mutualistica che in Italia si esprime unicamente attraverso l'esperienza delle BCC-CR.
2. La nascita dei Gruppi Bancari Cooperativi (o, per quanto riguarda la componente Raiffeisen, di un eventuale Schema di Protezione Istituzionale, IPS) mira al rafforzamento delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali /Casse Raiffeisen sul piano della stabilità, della coerenza e della competitività per una evoluzione della loro missione al servizio e al supporto delle comunità delle quali le BCC-CR sono espressione, per lo sviluppo inclusivo e durevole delle economie dei territori.
3. Tale processo di rinnovamento impegna tutte le energie e tutte le componenti del Sistema del Credito Cooperativo, ivi inclusi i Soci, gli Amministratori, i Lavoratori e le loro Organizzazioni di rappresentanza.
4. I valori fondanti del lavoro, della centralità della persona, della tutela delle professionalità anche attraverso politiche di formazione incisive e in linea con l'evoluzione del mercato e delle tecnologie, si consolidano nel Sistema come specificità da promuovere e continuare a sostenere attraverso l'agire quotidiano dei portatori di interesse del Credito Cooperativo.
5. Gli impatti organizzativi della Riforma sulle Aziende del Credito Cooperativo richiedono rafforzamento delle relazioni sindacali, poiché il dialogo tra le Parti sociali risulta essenziale per la gestione della straordinaria complessità della fase.
6. Le Parti hanno, così, individuato negli Accordi di rinnovo dei CCNL della Categoria spazi fondamentali di dialogo, coinvolgimento ed innovazione rispetto al percorso di Riforma,
7. Le Parti condividono che l'Accordo di rinnovo del CCNL si distingue in una prima fase di efficacia, con l'immediata modifica di istituti del contratto nazionale utili all'attuazione della Riforma, al riconoscimento degli aumenti salariali, alla sostenibilità economica ed organizzativa, alla previsione di misure di coerenza con la missione di servizio alle comunità locali, e da una fase di confronto successivo, da avviarsi già dal mese di gennaio 2019, in cui le Parti completeranno la definizione delle regole collettive dei rapporti di lavoro nel Sistema del Credito Cooperativo seguendo dinamicamente il realizzarsi della Riforma.
8. Le Parti, a tale riguardo, in considerazione della straordinaria complessità che il Sistema del Credito Cooperativo sta attraversando, ritengono necessario proseguire il confronto, completando il processo di rinnovo del CCNL con l'individuazione di ulteriori idonee e specifiche soluzioni, anche in funzione solidaristica e di sostenibilità.
9. Il confronto di cui al punto che precede terrà a riferimento prioritario l'individuazione di strumenti di tutela dell'occupazione. Oltre a ciò, verranno affrontati i seguenti altri temi: adeguamento alla normativa del lavoro, premio di risultato, misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, welfare aziendale, disciplina dei permessi, adeguamento disciplina sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, assetti contrattuali e domande alla contrattazione di secondo livello.

Tutto quanto innanzi premesso le Parti, come in epigrafe individuate,

CONVENGONO

Le seguenti modifiche **ed integrazioni** al testo del c.c.n.l. risultante dall'accordo di rinnovo del 21.12.2012 e successive modifiche.

ARTICOLO 1

L'art. 2 (*Nozione di controllo*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 2

Nozione di controllo

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

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

DISPOSIZIONE DI ATTUAZIONE

Le Parti stipulanti si riservano di valutare gli eventuali adattamenti da apportare alla disciplina di cui al Capitolo I in tema di controllo societario in relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia" e successive modificazioni e/o integrazioni.

ARTICOLO 2

L'art. 9 (*Decorrenze e scadenze*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 9

Decorrenze e scadenze

Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scade il ~~31 dicembre 2013~~ **31 dicembre 2019**.

ARTICOLO 3

L'art. 11 bis (Relazioni a livello di gruppo bancario) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 11 bis

Relazioni a livello di Gruppo Bancario Cooperativo

1) Nell'ambito ~~di Gruppo bancario~~ **dei Gruppi Bancari Cooperativi** è istituita una Delegazione Sindacale di Gruppo della quale possono far parte i dirigenti degli Organi di coordinamento, laddove costituiti, e i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 delle Legge 20 maggio 1970, n. 300, presso le Aziende facenti parte del **Gruppo Bancario** interessato.

Agli incontri disciplinati dal presente articolo possono prendere eventualmente parte anche le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali. La Capogruppo ha facoltà di farsi assistere da Federcasse.

2) Il numero dei componenti la **Delegazione Sindacale di Gruppo** è determinato **complessivamente** da un ~~dirigente di R.S.A. fruitore dei permessi di cui all'art. 23, l. n. 300/1970,~~ **componente** ogni 500, o frazione di 500, **iscritti, risultanti alla data del 31 ottobre dell'anno precedente**, dipendenti **delle Aziende aderenti ai Gruppi suddetti** per ciascuna Organizzazione sindacale nel cui ambito sono costituite R.S.A. ai sensi dell'art. 19, l. n. 300/1970; i componenti della **Delegazione Sindacale di Gruppo** così individuati designano fra di loro un coordinatore per ciascuna delle nominate Organizzazioni sindacali.

Il numero complessivo dei componenti la Delegazione Sindacale di Gruppo è ripartito come segue:

- **n. 2 dirigenti per ciascuna delle predette Organizzazioni sindacali;**
- **la restante parte viene ripartita fra le predette Organizzazioni in proporzione al numero degli iscritti, fra i dipendenti, a ciascuna di esse, con arrotondamento ad 1 delle frazioni superiori a 0,5%.**

3) Alla Capogruppo ed alla Delegazione Sindacale di Gruppo sono demandate la definizione della contrattazione di secondo livello di cui alla lettera b) dell'art. 8 del presente contratto, nel cui ambito, per la definizione del Premio di risultato, le parti individuano parametri e/o indicatori utili alla determinazione di un PDR (anche utilizzando indicatori di Gruppo) in linea con le strategie aziendali e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 29 e 48 del presente contratto. ~~Alle medesime parti è demandato lo svolgimento delle procedure sindacali di cui agli artt. 5, 16, 17, 23, 31-bis, 50, 63, 64, 67, 117 nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali.~~

4) In tutti i casi previsti dall'art. 22 del presente contratto che coinvolgano ~~due o più~~ **una o più** Aziende, ~~computandosi a tal fine anche la Capogruppo,~~ facenti parte del medesimo Gruppo, le **relative** procedure di cui all'art. 22 si svolgono direttamente fra le sole parti di cui al precedente comma 3. Resta fermo che le informative previste nel citato art. 22 saranno inviate dalla Capogruppo anche alle RR.SS.AA. costituite nelle Aziende interessate, nonché agli Organismi locali delle Organizzazioni sindacali firmatarie il c.c.n.l. territorialmente competenti rispetto alla sede legale delle Aziende interessate; resta salva, altresì, laddove previsto dal citato art. 22, lo svolgimento della procedura in fase nazionale in caso di mancato accordo a livello di gruppo.

Alle medesime parti di cui al comma 3 è demandato lo svolgimento delle procedure sindacali di cui agli artt. 5, 16, 17, 23, 31-bis, 50, 63, 64, 67, 117 nel rispetto dei principi di non sovrapposizione e non duplicazione nelle sedi aziendali.

5) Eventuali accordi raggiunti nell'ambito delle procedure di cui ai commi 3 e 4 che precedono, esplicano i loro effetti nei confronti delle Aziende e **delle BCC** facenti parte del **Gruppo** per quanto di loro competenza.

6) I componenti la **Delegazione Sindacale di Gruppo** hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, integrativi rispetto a quelli di legge, nella misura determinata da

apposito accordo a livello di gruppo. Tale accordo dovrà disciplinare la partecipazione dei Dirigenti delle RR.SS.AA. di aziende eventualmente interessate dalle procedure ex art. 22 ma non facenti parte della **Delegazione Sindacale di Gruppo**.

ARTICOLO 4

L'art. 15 (*Conciliazione e arbitrato*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 15

Conciliazione ed arbitrato

~~Le Parti stipulanti si riservano di adeguare le discipline della conciliazione delle controversie individuali di lavoro in sede sindacale e dell'arbitrato al D. Lgs. n. 80/1998 e tenendo in considerazione eventuali normative convenzionali che dovessero intervenire in materia in altri settori.~~

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

Conciliazione

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

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

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

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato accordo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 412 c.p.c.

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

La Commissione di conciliazione è altresì abilitata quale sede ove il datore di lavoro può esercitare l'offerta di conciliazione ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 23/2015.

Arbitrato

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

A tal fine, è istituito, a cura delle Federazioni locali e degli organismi sindacali locali aderenti alle organizzazioni stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse, un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda alla quale é addetto il lavoratore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~Se la conciliazione non riesce, le parti possono chiedere, d'intesa, che la controversia venga risolta mediante arbitro, affidato ad una Commissione costituita pariteticamente da rappresentanti della Federazione italiana e dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, che votano per parti, e da un presidente scelto dalle stesse parti o in caso di disaccordo nominato dal Presidente del Tribunale di Roma, che dispone del terzo voto.~~

~~La Commissione arbitrale emetterà il proprio lodo nel termine di 60 giorni.~~

~~Trattandosi di controversia su modalità di esecuzione del contratto di lavoro, in situazioni che meritino particolare considerazione, l'intervento della Commissione di conciliazione avviene anche su richiesta del solo lavoratore.~~

~~Per le controversie relative a licenziamenti, i procedimenti di conciliazione e di arbitro sono promossi dal lavoratore e la presidenza della Commissione di arbitro va sempre affidata ad un Magistrato, designato dal Presidente del Tribunale di Roma.~~

~~Dei lavori della Commissione di arbitro va redatto processo verbale, sottoscritto dal presidente e da un segretario, all'uopo nominato dallo stesso presidente.~~

Chiarimento a verbale

Le Parti stipulanti del presente contratto si danno atto che l'arbitro irrituale di cui sopra è previsto, a norma dell'art. 5 della legge 11.8.1973 n. 533, in alternativa rispetto alla facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria.

ARTICOLO 5

All'art. 22 (*Prevenzione dei conflitti collettivi*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è aggiunto il seguente quarto comma:

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

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

ARTICOLO 6

L'art. 29 (*Materie demandate*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 29

Materie demandate

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

- premio di risultato;
- **misure di welfare (qualità della vita e benessere dei dipendenti);**
- ticket pasto;
- ~~- inquadramento del personale dei centri informatici, sulla base dei sistemi previsti dal presente contratto;~~
- profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
- ~~- specifici profili professionali, non già previsti dalla contrattazione integrativa, per Aziende con oltre 300 dipendenti. Per la determinazione degli organici si deve fare riferimento al dato così come risultante al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente quello dell'effettivo avvio della contrattazione integrativa;~~
- ~~- ruoli chiave, qualora non già definiti ai sensi dell'art. 104;~~
- eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- criteri per promozione di programmi di rotazione;
- sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi;
- tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- ~~- ulteriori modalità di utilizzo del lavoro a tempo parziale;~~
- disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;
- accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro;
- **misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ivi incluse ulteriori modalità di lavoro a tempo parziale**

La contrattazione integrativa di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano affinché le richieste siano conformi a detti demandi.

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

A tal fine, dopo gli incontri preliminari e prima dell'inizio della trattativa integrativa, nascendo controversia sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per tale trattativa, in relazione alla norma di rinvio di cui sopra, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali (ovvero dell'Azienda e della rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale), interessate, il problema è esaminato in sede nazionale, dalle Parti stipulanti il presente contratto, al fine di ricercare idonee e coerenti soluzioni; durante lo svolgimento di tale procedura, che deve esaurirsi nel termine di 15 giorni dalla comunicazione della richiesta di

cui sopra (con possibilità di proroga del termine, concordata), restano sospese trattative ed iniziative unilaterali a livello locale (ovvero aziendale, nei casi anzidetti).

~~Per la presente tornata contrattuale, le trattative per la stipula dei contratti integrativi di secondo livello saranno avviate non prima del mese di dicembre 2012 ed i relativi contratti avranno scadenza al 31 dicembre 2014 e, in materia di premio di risultato, disporranno, relativamente alle erogazioni, unicamente per gli anni 2013 e 2014 con riferimento, rispettivamente, ai bilanci 2012 e 2013.~~

Fatto salvo l'impegno di cui all'“Accordo di programma”, le Parti stipulanti confermano, in materia di Premio di risultato, esclusivamente ed inderogabilmente per l'erogazione dell'anno 2019 (esercizio 2018), la disciplina di cui all'Accordo nazionale del 23.11.2006, come modificato dall'Accordo 21.12.2007, Allegato F al presente contratto, fermo restando quanto disposto dai commi seguenti.

~~Le Parti concordano che il Premio di Risultato da erogare nell'anno 2012, con riferimento ai bilanci dell'anno 2011, verrà erogato in applicazione della disciplina locale o aziendale in essere; Le parti locali o aziendali, tuttavia, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota pari al 30-60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A c.e.), 50% dei proventi da negoziazione di titoli (voce 100/B c.e.) comunque fino a concorrenza di quanto eventualmente già previsto allo stesso titolo nella contrattazione integrativa di secondo livello.~~

~~Relativamente ai Premi di risultato da erogare negli anni 2013 e 2014, le parti locali o aziendali, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A) pari a:~~

- ~~● 40% per l'anno 2013 (bilancio 2012);~~
- ~~● 50% per l'anno 2014 (bilancio 2013).~~

Per il Premio di risultato di cui al comma che precede, resta inteso che, ai fini dell'applicazione dell'art. 1 dell'Allegato “F” al presente contratto, le parti, per la classificazione delle BCC in fasce, procederanno ad una costruzione delle stesse senza tener conto del valore massimo e del valore minimo riferito ad ognuno dei quattro indici. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun indice, e il valore minimo inferiore (valore minimo assoluto) è rappresentato dal penultimo valore registrato, escludendo il valore ultimo all'interno del medesimo indice. Il valore medio assoluto si determina sommando tutti i valori all'interno di ciascun indice, tenuto conto delle esclusioni sopra descritte, diviso il numero complessivo degli addendi.

Con riferimento alla contrattazione di secondo livello, ivi inclusa l'applicazione dell'art. 11-bis, comma 3), al fine di garantire una gestione ordinata della evoluzione degli assetti contrattuali di Categoria, le Parti dichiarano che detta contrattazione di secondo livello potrà definirsi successivamente al 31.12.2019 e comunque tenendo conto delle specifiche esigenze territoriali che risulteranno condivise.

ARTICOLO 7

Il punto 1) dell'art. 30 (*Apprendistato professionalizzante*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

1. Inquadramento

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

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

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

ARTICOLO 8

L'art. 31 ter (*Politiche attive per l'occupazione e livello retributivo di inserimento professionale*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 31 ter

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

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

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

~~Allo scopo di favorire nuova e stabile occupazione secondo criteri di sostenibilità, ai lavoratori assunti, a far tempo dal 1° gennaio 2013, nella 3^a 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.~~

~~Quanto previsto dal presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.~~

~~I lavoratori di cui sopra beneficiano di una contribuzione aggiuntiva a carico del 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.~~

Ai lavoratori assunti con livello retributivo di inserimento, in servizio alla data del 31 dicembre 2018, a decorrere dal 1° gennaio 2020 verrà riconosciuto il livello retributivo corrispondente al 1° livello della Terza Area Professionale.

ARTICOLO 9

L'art. 56 (*Maternità*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 56
Maternità/Paternità

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

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

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

La lavoratrice/il lavoratore affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1993, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

I periodi di assenza dal lavoro previsti dall'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, vanno computati nell'anzianità di servizio agli effetti degli avanzamenti e benefici economici automatici di cui all'art. 115 oltre che agli effetti di legge.

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

ARTICOLO 10

L'art. 61 (*Trasferimenti*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 61
Trasferimenti

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

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

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

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

Il trasferimento del lavoratore, ad eccezione di quelli inquadrati nel 3° e 4° livello dei quadri direttivi, che abbia compiuto i 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio non può essere disposto senza il consenso del lavoratore stesso. Questa disposizione non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva situata in comune diverso, che disti meno di ~~30~~ **50** chilometri dalla precedente sede di lavoro, e di trasferimento di personale preposto o da preporre a succursali.

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

- ~~1 mese nell'ambito delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e degli altri Organismi locali;~~
- ~~3 mesi nell'ambito degli Organismi centrali.~~

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

1) se il lavoratore non ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, come alla lett. a) del precedente art. 60;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e la relativa assicurazione;
- c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, col massimo di un anno;
- d) diaria e relativa integrazione previste dallo stesso art. 60 per il tempo strettamente necessario al trasloco con un minimo di 5 giorni.

2) se il lavoratore ha familiari conviventi verso i quali sia tenuto agli alimenti:

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

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

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

Il trattamento di cui sopra è subordinato alla condizione che il nuovo alloggio abbia all'incirca le stesse caratteristiche (per superficie, categoria, ecc.) di quello precedente e sia comunque adeguato alle esigenze della famiglia del lavoratore e potrà essere soggetto a revisione - o anche, venendo a

mancare i presupposti per la sua erogazione, abolito - in relazione a modifiche che dovessero intervenire nell'attuale regime vincolistico dei fitti o a nuove disposizioni di legge che dovessero essere emanate in materia di canoni di locazione.

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

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

Tale disposizione si applica, in caso di morte del lavoratore, nei riguardi dei superstiti familiari già conviventi e fiscalmente a carico, con facoltà per gli interessati - fermo che in ogni caso il rimborso di spese suindicato viene concesso per il trasferimento in un'unica località - di optare per località, nel territorio nazionale, diversa da quelle specificate nel comma precedente, nella quale sussistano effettivi interessi familiari.

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

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

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

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

Dichiarazione delle Parti

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

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

ARTICOLO 11

L'art. 62 (*Mobilità*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 62 *Mobilità*

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

A tal fine, nell'ambito dell'Ente Bilaterale di Categoria, viene istituita un'apposita banca dati, come previsto dall'art. 23 del presente c.c.n.l., secondo le regole che saranno concordate tra le Parti.

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

~~Nel caso specifico di passaggio da Azienda ad Azienda che avvenga con il consenso di ambedue le Aziende e del lavoratore, risultante per iscritto, il rapporto di lavoro con l'Azienda di provenienza viene tuttavia risolto, con conseguente immediata liquidazione al lavoratore del trattamento di fine rapporto e con esclusione del pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.~~

~~L'Azienda di destinazione nel caso specifico sopra precisato, procede alla assunzione ex novo, con l'obbligo di rimborso delle spese effettive sostenute dal lavoratore per il trasloco della famiglia e dei mobili, nel termine di un anno dalla assunzione. L'anzianità di servizio maturata presso l'Azienda di provenienza è utile al computo del trattamento per malattia ed infortunio.~~

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

ARTICOLO 12

L'art. 63 (*Formazione*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 63 *Formazione*

La formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni **dell'industria sistema bancaria** e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Pertanto, le Aziende e/o le Federazioni locali promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2001, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

La formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

Le pubblicazioni editoriali **curate da Categoria Federcasse** che sviluppano 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 Federcasse, di volta in volta, previo confronto con le OO.SS., per ciascuna pubblicazione, indicherà il corrispondente valore formativo orario.

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

Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'Azienda, su richiesta dei lavoratori, eventuali Particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

Dall'anno 2001 a ciascun lavoratore è destinato uno specifico pacchetto formativo di 5 ore retribuite.

La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le parti a livello locale.

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

Nell'ambito del medesimo incontro sono definite le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.

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

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

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

Nel corso degli anni 2019 e 2020, la partecipazione ad incontri, sessioni, seminari di addestramento, anche in affiancamento lavorativo, promossi dalle Capogruppo e da Federcasse in accordo con le Capogruppo ai fini dell'attuazione della Riforma del Credito Cooperativo, debitamente documentata, concorre all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. a) e b), del presente articolo.

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

L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.

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

Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

A livello locale le parti si incontreranno al fine di valutare la possibilità di realizzazione di progetti di formazione ai sensi della vigente normativa UE che consentano di accedere ai relativi finanziamenti.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 22, nei casi di riorganizzazioni, ristrutturazioni, concentrazioni e scorpori, nonché di innovazioni normative, organizzative e tecnologiche che possono riguardare anche l'offerta di prodotti e servizi e che determinino la necessità di adottare un progetto inerente le modalità specifiche di utilizzo dei pacchetti formativi di cui al secondo comma del presente articolo, l'Azienda informa, anche per il tramite della Federazione locale, le Organizzazioni sindacali locali in merito al suddetto progetto.

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

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

Dichiarazione delle Parti

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

Sulla evoluzione del processo di digitalizzazione in ambito bancario, le Parti prenderanno a riferimento i principi contenuti nella "Joint declaration on the impact of the digitalisation on employment" sottoscritta dalle Parti Sociali europee il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Chiarimento a verbale

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

ARTICOLO 13

L'art. 122 (*Orario di sportello*) del c.c.n.l. 21 dicembre 2012 è sostituito dal seguente:

Art. 122

Orario di sportello

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

Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:

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

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

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

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

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

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

Nei giorni semifestivi l'orario di sportello ~~non può superare le 3 ore e 30 minuti; per la vigenza del presente contratto detto orario non può superare le 4 ore e 30 minuti.~~

~~NORMA TRANSITORIA~~

~~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.~~

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione delle Parti

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

ARTICOLO 14

Trattamento economico

Con riferimento all'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di cui all'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 21.12.2012, le Parti ne stabiliscono la tabellizzazione a decorrere dal 1° gennaio 2019.

A far tempo dal 1° gennaio 2019 la voce stipendio è incrementata di euro 85 mensili (per 13 mensilità) con riferimento al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella 1) allegata.

Gli incrementi retributivi di cui al comma che precede sono relativi a ciclicità negoziale conclusasi al 31.12.2018.

ARTICOLO 15

Le Parti promuovono l'istituzione di strumenti solidaristici quali la "Banca del tempo solidale" a tutela delle esigenze personali e familiari del lavoratore ed a supporto di azioni positive dei lavoratori sul territorio.

Per la vigenza del presente contratto, in via sperimentale, una giornata di permesso ex festività di cui all'art. 53 del CCNL, tra quelle spettanti al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali con oltre 5 anni di anzianità lavorativa, è destinata ad attività di volontariato sociale, civile ed ambientale, da svolgersi entro l'anno di maturazione.

Per lo stesso periodo, il personale che abbia maturato fino a 5 anni di anzianità di servizio potrà fruire del permesso orario di cui all'art. 118 - nella misura di 7,5 ore - per assenze giustificate dalle medesime finalità di cui al precedente comma.

In caso di mancata fruizione i permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo saranno ceduti alla "Banca del tempo solidale".

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti auspicano la diffusione quanto più tempestiva della "Banca del tempo solidale" per la cui istituzione prendono a riferimento le buone prassi già adottate nel Sistema del Credito Cooperativo.

ARTICOLO 16

ACCORDO DI PROGRAMMA - IMPEGNI DELLE PARTI

Le Parti, in considerazione della straordinaria complessità che il Sistema del Credito Cooperativo sta attraversando, anche in conseguenza della fase attuativa della Riforma, ritengono necessario attivare un confronto costante, mirato allo studio ed alla individuazione di idonee soluzioni, specifiche in relazione alla evoluzione del Sistema del Credito Cooperativo.

Le Parti si impegnano ad avviare un tavolo negoziale sulle seguenti materie:

- **Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità (FOCC)**

Le Parti ritengono prioritaria la tutela ed il sostegno dell'occupazione, della mobilità, e si impegnano, pertanto, ad avviare immediatamente, comunque entro il mese di gennaio 2019, un confronto dedicato al tema delle eccedenze occupazionali ed alla individuazione di strumenti per la gestione delle stesse, con particolare riferimento all'avvio operativo del FOCC, come strumento generale e paritetico di Sistema, le cui prestazioni sono finalizzate anche alla sostenibilità dei processi di tutela occupazionale e di ricambio generazionale del Credito Cooperativo, in considerazione di specifiche iniziative già intraprese nei territori e nelle Aziende.

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

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

- **Assetti contrattuali**

Con riferimento all'evoluzione delle strutture associative territoriali (Federazioni locali), alla operatività dei Gruppi Bancari Cooperativi ed i conseguenti riflessi sugli assetti contrattuali del CCNL delle BCC/CRA, le Parti condividono la necessità di adeguare tempestivamente entro il 30 giugno 2019 le relative disposizioni di contrattazione collettiva, ferma la disposizione in calce all'art. 29.

- **Osservatorio nazionale – Monitoraggio Riforma del Credito Cooperativo**

E' convocato tra le Parti l'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 12 del CCNL, con la presenza di rappresentanti delle Capogruppo e del Sistema Raiffeisen, cui è attribuita, in aggiunta alle specifiche prerogative già indicate, anche la funzione di monitoraggio dell'attuazione della Riforma del Credito Cooperativo, con particolare riferimento agli impatti organizzativi e alla formazione. L'Osservatorio si riunirà con cadenza almeno bimestrale, ovvero entro il termine di 10 giorni dalla richiesta di una delle Parti.

- **Premio di risultato**

Le Parti condividono la necessità di una complessiva rivisitazione della disciplina del Premio di risultato (art. 48 e Allegato "F" del CCNL) che risulti coerente con gli indicatori tipici delle banche mutualistiche, nonché con la rilevanza effettiva degli incrementi di produzione, qualità, efficienza e di redditività. La disciplina del Premio di risultato sarà definita entro il 31 dicembre 2019.

- **Adeguamenti alla normativa del lavoro**

Le Parti si confronteranno relativamente alle fattispecie contrattuali di accesso al mercato del lavoro, ivi inclusi i contratti a tempo determinato e di lavoro coordinato, nonché allo svolgimento ed alla cessazione della prestazione lavorativa; il confronto sarà indirizzato a rendere le disposizioni contrattuali coerenti rispetto alle novità che tempo per tempo interverranno in materia di normativa del lavoro, individuando soluzioni anche specifiche di Categoria.

- **Sistema di classificazione del personale e impiego delle professionalità**

Le Parti si confronteranno per valutare una ridefinizione del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali contenuti nel CCNL, ricercando gli eventuali profili di innovazione rispetto agli assetti tecnici, organizzativi e produttivi del Credito Cooperativo.

Sul tema dell'impiego delle professionalità, le Parti si confronteranno per individuare utili soluzioni sulla fungibilità delle risorse al fine di non disperdere il patrimonio professionale e sostenendo i processi di riorganizzazione che incidono sulla posizione del lavoratore.

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

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

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

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

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

- **Adeguamento disciplina sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

E' istituita una Commissione paritetica di studio e adeguamento dell'allegato "G" al c.c.n.l. rispetto alle novità normative intervenute in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I lavori della Commissione prenderanno avvio nel mese di marzo 2019 e si concluderanno nel mese di settembre 2019.

FEDERCASSE

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINCRA/UGL CREDITO UILCA