

**CONTRATTO INTEGRATIVO INTERREGIONALE
PER I QUADRI DIRETTIVI, GLI IMPIEGATI E GLI AUSILIARI
DIPENDENTI DALLE
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO/CASSE RURALI
DELLA PUGLIA E DELLA BASILICATA**

Il giorno 10 marzo 2003 in Bari, presso la sede dell'Associazione delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali di Puglia e Basilicata in Viale L. Einaudi, 15,

L'Associazione delle Banche di Credito Cooperativo di Puglia e Basilicata, rappresentata dal Presidente Augusto dell'Erba e dalla delegazione sindacale associativa nelle persone di Francesco Cavallo, Michele Crispino, Giovanni Ercolino, Teresa Fiordalisi, Lorenzo Zecca ed assistita dal coordinatore Saverio De Michele, dalla responsabile del servizio sindacale Paola Resta e da Mario Bernardini in rappresentanza della Federazione Italiana delle BCC/CRA

di seguito indicata per brevità l'Associazione

e

La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), regionale rappresentata da:

- Piero Di Noi Segretario Regionale Puglia
- Paolo Lorizio Segretario Provinciale Bari

La Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA Cisl) regionale, rappresentata da:

- Gennaro Panzarino Segretario Regionale Puglia
- Luigi Garramone Dirigente Regionale Basilicata

La Federazione Italiana lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC Cgil) Regionale, rappresentata da:

- Franco Lionetti Segretario Regionale Puglia
- Salvatore Lorenzo Segretario Generale Basilicata
- Saverio Attico Segretario Provinciale Matera
- Alessandro De Luca Dirigente Provinciale Foggia
- Giuseppe Perilli Dirigente Provinciale Potenza
- Domenico Saluzzi Dirigente Provinciale Potenza

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

La Unione Italiana Lavoro Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA Uil) regionale, rappresentata da:

☐ Vito Pepe	Coordinatore Regionale Territoriale Puglia
☐ Franco Tempone	Coordinatore Regionale Territoriale Basilicata
☐ Sandro Ratta	Coordinatore Regionale BCC Puglia
☐ Michele Ungaro	Coordinatore Regionale BCC Basilicata

di seguito indicate per brevità le OO.SS.

Visto

quanto previsto dagli art. 28 e 29 del CCNL del 7/12/2000;

Visti

gli accordi nazionali del 30/11/2001 circa la disciplina relativa al premio di Risultato e al nuovo Sistema degli Inquadramenti, e in riferimento alle Norma Transitoria degli art. 96 e 109 del CCNL del 7/12/2000

convengono

di sottoscrivere un nuovo Contratto Integrativo Interregionale di 2° livello per i Quadri Direttivi, gli Impiegati e gli Ausiliari dipendenti dalle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali di Puglia e Basilicata e dalla Associazione medesima, secondo il seguente articolato.

Art. 1

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Premio di Risultato

Avuto riguardo alla normativa nazionale sul Premio di Risultato, le Parti, considerata la peculiare situazione delle BCC di Puglia e Basilicata ed al fine di meglio sostenere lo sviluppo del Credito Cooperativo in tali regioni, hanno convenuto la seguente disciplina.

1. Con riferimento all'art. 48 del c.c.n.l. 7.12.2000 ed in applicazione dell'accordo nazionale 30.11.2001 in materia di Premio di Risultato, ai fini della determinazione del Premio stesso, da calcolare sui dati dei bilanci 2000, 2001, 2002 e 2003, si conviene di assumere l'indicatore composto dai seguenti indici con relativi pesi percentuali:

▪ Montante rapportato al numero dei dipendenti	85%
▪ Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero dei dipendenti	5%
▪ Ricavi da servizi rapportato al margine di intermediazione	5%
▪ R.O.A.	5%

Vengono, inoltre, convenuti i seguenti ambiti di equivalenza:

▪ Fascia 1	da decremento del 25% ad incremento del 25%
▪ Fascia 2	da decremento del 15% ad incremento del 35%
▪ Fascia 3	limite pari a zero
▪ Fascia 4	limite pari all'incremento del 10%

2. Ad integrazione delle norme nazionali sopra richiamate, si conviene quanto segue:
 - a) Per le BCC neo costituite (intendendo con ciò le BCC che hanno iniziato l'operatività da meno di 8 anni alla data di chiusura dell'esercizio in base ai cui dati viene computato il Premio di Risultato) il Premio di Risultato sarà ridotto del 50%;
 - b) Per le BCC di minori dimensioni (intendendo con ciò le BCC con organico fino a 15 dipendenti alla data di chiusura dell'esercizio in base ai cui dati viene computato il Premio di Risultato) il Premio di Risultato sarà ridotto del 35%;
 - c) Per le restanti BCC, la percentuale da applicare al Risultato Lordo di Gestione per il computo del Premio di Risultato sarà rettificata come da tabella delle rettifiche riportata nell'Allegato B.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

3. L'importo dei Premi di Risultato per gli anni 2001 e 2002 (computati in base ai dati dei bilanci 2000 e 2001) sono quelli riportati nell'Allegato A e saranno erogati, compatibilmente alle esigenze tecniche, unitamente alle retribuzioni del mese di aprile 2003.
4. Per i dipendenti dell'Associazione sarà corrisposto un premio pari alla media dei premi erogati dalle BCC.
5. L'ammontare complessivo del Premio di Risultato sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui alla tabella che segue.
6. Il Premio di Risultato verrà erogato, sotto forma di una tantum, nel mese di ottobre, al personale in servizio nel mese di erogazione, salvo quanto previsto al successivo c. 9 del presente articolo, e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. L'inquadramento e/o Livello retributivo da prendere in considerazione è quello da questi ricoperto al 31 dicembre dell'anno di misurazione. In caso di passaggio di inquadramento e/o livello retributivo nel corso dell'anno di misurazione, il Premio di Risultato spettante sarà proporzionalmente suddiviso secondo le scale parametriche previste.
7. Il Premio di Risultato spetta anche ai lavoratori assunti nel periodo di misurazione con contratto a termine (di qualsiasi natura) in proporzione ai mesi lavorati.
8. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Premio di Risultato verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.
9. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Premio di Risultato verrà ridotto proporzionalmente.
10. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.
11. 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:
 - a) passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3 dell'art.62 del CCNL 7.12.2000. In tal

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

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;

- b) cessato dal lavoro per i motivi di cui ai punti a), f) e g) dell'art. 74 CCNL 7/12/2000. Il Premio di Risultato verrà erogato in misura proporzionale ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

12. Per le BCC di nuova costituzione e quelle interessate da processi di fusione, uscite da amministrazione straordinaria ovvero in situazioni di criticità che le Parti dovessero accertare in apposite procedure di verifica, il Premio di Risultato verrà determinato con accordi specifici e comunque in coerenza di quanto previsto nell'accordo nazionale del 30/11/2001.

13. Il Premio di Risultato non maturerà:

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

14. L'erogazione del Premio di Risultato sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I..

SCALA PARAMETRALE di cui all'art. 1 del C.I.I. per le BCC/CRA di Puglia e Basilicata

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

INQUADRAMENTI

SCALA PARAMETRALE

Quadri direttivi

4° livello	233
3° livello	195
2° livello	173
1° livello	162

3^a Area Professionale

4° livello	144
3° livello	134
2° livello	127
1° livello	120

2^a Area Professionale

2° livello	113
1° livello	107

1^a Area Professionale

livello unico	100
---------------	-----

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 2

Premio di Anzianità

1. Al raggiungimento dei 25 anni di anzianità di servizio nel Movimento, al dipendente va erogato un premio di anzianità nella misura del 150% delle seguenti voci retributive tabellari vigenti nel mese di maturazione del premio stesso: stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex differenza tabelle.
2. Il presente articolo sostituisce l'art.102 del CCNL 7.12.2000.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 3

Permessi

1. Salve le agevolazioni di cui alla Legge 104/1992, con riferimento all'art.88 del CCNL 7/12/2000, al lavoratore/trice con familiare fiscalmente a carico portatore di handicap, verrà erogato annualmente, insieme alla retribuzione del mese di giugno, la somma di € 1.550, dietro presentazione di adeguata documentazione.
2. Con riferimento all'art. 54 CCNL 7/12/2000, vanno concessi permessi retribuiti anche nei casi di nascita di figli, necessità di assistenza per visite specialistiche (incluse le indagini radiologiche) e/o operazioni chirurgiche di familiari (intesi come: coniuge o convivente di fatto, parenti e affini entro il 2° grado), visite mediche (urgenti) del dipendente, citazioni a testimoniare. Le aziende, su richiesta scritta dell'interessata/o presentata con un ragionevole periodo di preavviso, ove possibile, concederanno detti permessi retribuiti in misura adeguata agli eventi che li giustificano ed in modo perequato in ambito aziendale. In ogni caso, i permessi retribuiti di cui sopra saranno, in particolare, concessi nelle seguenti misure, oltre la giornata in cui si è verificato l'evento:
 - a) per nascita di figli: di norma 1 giorno lavorativo successivo, anche se la nascita avviene in un giorno festivo o semifestivo o di sabato;
 - b) per decesso di familiari (intesi come sopra): di norma, 2 giorni lavorativi successivi anche se il decesso avviene in un giorno festivo o semifestivo o di sabato;
 - c) per malattia certificata del figlio minore di 3 anni: 3 giorni di permesso retribuito nell'anno solare per figlio.
3. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Il periodo di sospensione delle prestazioni lavorative di cui sopra è considerato come aspettativa non retribuita. Il dipendente, familiare di un tossicodipendente, può a sua volta essere posto, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e/o riabilitativo del

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze interessato ne accerti la necessità.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 4

Informazioni alle Organizzazioni sindacali ed incontri periodici

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 7/12/2000, l'Associazione, fornirà, annualmente, entro il mese di maggio, alle Organizzazioni sindacali firmatarie, in apposite riunioni, informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del movimento in generale ed in particolare in Puglia e Basilicata, con particolare riferimento ai problemi occupazionali.
2. Alle Organizzazioni sindacali firmatarie vanno comunicati, inoltre, annualmente:
 - a) il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e di aggiornamento e qualificazione per tutto il personale;
 - b) gli elenchi dei nuovi dipendenti, con specificazione delle Aziende presso cui sono stati assunti e delle seguenti condizioni di assunzione: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine, contratto a tempo parziale, contratto di formazione e lavoro, categorie protette e percentuali di applicazione della normativa di legge vigente, inquadramenti;
 - c) i trasferimenti avvenuti ed i rapporti di lavoro cessati;
 - d) gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte nell'ambito del territorio per cui è competente l'Associazione, distinti per Aree professionali e Quadri Direttivi e all'interno delle stesse per livelli retributivi e con indicazione del numero di dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
 - e) andamento complessivo, per ogni singola azienda, della Banca delle ore ed eventuali problematiche scaturite in relazione alla sua applicazione;
 - f) gli interventi effettuati o previsti per la eliminazione, in occasione di nuove costruzioni o di rilevanti ristrutturazioni di edifici adibiti all'attività aziendale, delle barriere architettoniche che rendono difficoltoso l'accesso ai portatori di handicap.
 - g) Copia del bilancio di esercizio approvato dagli organi societari relativo all'anno precedente.
3. I dati relativi ad assunzioni, trasferimenti e cessazioni di rapporti di lavoro vanno

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

suddivisi tra personale maschile e personale femminile.

4. Le Aziende, inoltre, singolarmente, per il tramite dell'Associazione, a fronte di richieste urgenti anche di una O.S. firmataria, procederanno ad un esame congiunto con tutte le OO.SS. firmatarie dei fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane al fine di ricercare soluzioni condivise in relazione a particolari situazioni di necessità.
5. Le Aziende promuoveranno, per il tramite dell'Associazione, apposite riunioni con le OO.SS. firmatarie, per esaminare eventuali proposte di introduzione di forme di telelavoro. Le eventuali intese raggiunte, previa comunicazione alle Parti Nazionali, faranno parte integrante del presente C.I.I..
6. Le Aziende comunicheranno alle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I., mensilmente, l'ammontare del lavoro straordinario effettuato (così come definito nell'art. 127 CCNL 7/12/2000), suddiviso per numero di addetti e per unità operative, reparti, uffici comunque denominati. Qualora dovessero evidenziarsi situazioni di particolare anomalia circa il ricorso al lavoro straordinario, anche in risultanza dei controlli previsti dal 3° c. dell'art. 129 CCNL (testo coordinato) 7/12/2000, su iniziativa anche di una delle Parti, si procederà ad apposita riunione per ricercare idonee soluzioni, anche in rapporto alla consistenza quantitativa degli organici.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 5

Inquadramenti e Profili Professionali

Aree professionali

1. Ferme restando le disposizioni di cui al Cap. XVI, Parte Speciale, C.C.N.L. 7.12.2000 e ad integrazione delle stesse, si conviene di dare specifica attuazione al nuovo sistema di inquadramento con decorrenza 1.12.2001 che costituisce parte integrante del presente C.I.I. tranne per le parti modificate da questo articolo e che di seguito sono riprese. Sono fatte salve le posizioni di inquadramento e/o di livello retributivo migliorative aziendali stabilite alla data del presente accordo.
2. La declaratoria definisce le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area professionale.
3. I profili professionali rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle figure in essi considerate relativi ai singoli livelli.
4. Di seguito sono riportati, in applicazione di quanto previsto dalla Norma transitoria dell'art. 109 del CCNL 7/12/2000, taluni profili professionali esemplificativi relativi alla 3^a Area Professionale.

1° livello retributivo – Profili

- cassieri e addetti agli sportelli, compresi coloro che effettuino esborsi e/o introiti di valori;
- addetti all'incasso degli effetti, delle bollette e similari;
- addetti a compiti comportanti l'autonoma determinazione o scelta di dati variabili (ad es. commissioni, spese, valute, cambi, controvalori) da utilizzare per la compilazione di documenti o lettere di natura contabile, moduli e distinte;
- addetti ai "terminali" nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" – e, cioè, ad apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale in quanto svolgano compiti che richiedano l'autonoma determinazione o scelta di elementi variabili non prefissati o predisposti e che comportino controlli e valutazioni di merito sulle risposte ai singoli messaggi scambiati con l'elaboratore centrale;

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

- operatori addetti a sistemi di elaborazione elettronica di dati o a mezzi periferici che interagiscono con il sistema informativo principale;
- addetti ad attività proprie dell'area che richiedano adeguata conoscenza di una lingua straniera.

2° livello retributivo – Profili

- Cassiere coordinatore: lavoratore che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, in strutture operative con due casse prevalentemente funzionanti, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone la distribuzione ai cassieri; provvede, a fine giornata, al ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione in caveau; provvede al ritiro della documentazione inerente le operazioni di cassa, stilando la situazione riepilogativa;
- Addetto titoli/investimenti: lavoratore che cura la relazione con la clientela, fornendo consulenza ed assistenza, ponendo in essere le operazioni necessarie per l'ottimizzazione e i rendimenti attesi dai clienti ed i ritorni economici della Banca.
- Addetto fidi: lavoratore che provvede a livello esecutivo qualificato alle operazioni necessarie ad istruire la pratica, alla raccolta della documentazione, alla verifica della situazione della clientela ed alla stesura del commento relativo.
- Addetto titoli (back-office): lavoratore che gestisce l'esecuzione della negoziazione dei titoli di terzi, la corretta applicazione della normativa e delle disposizioni degli intermediari finanziari.
- Addetto titoli proprietà (tesoreria): lavoratore che gestisce la liquidità dell'azienda, i titoli di proprietà, l'emissione delle obbligazioni della Banca.
- Addetto risk control: lavoratore che, nell'ambito del sistema dei controlli interni, verifica il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e controlla la coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati.
- Preposto a succursale con un addetto salva diversa migliore determinazione aziendale.

3° livello retributivo – Profili

- Cassiere coordinatore: lavoratore che, oltre alle specifiche mansioni di cassiere, in strutture operative con più di due casse prevalentemente funzionanti, gestisce assegni, effetti, valori in bianco e contante, curandone

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

la distribuzione ai cassieri; provvede, a fine giornata, al ritiro delle giacenze delle casse per l'immissione in caveau; provvede al ritiro della documentazione inerente le operazioni di cassa, stilando la situazione riepilogativa;

- Addetto allo sviluppo e consulenza che gestisce gruppi di clientela, provvedendo allo sviluppo commerciale su clientela acquisita e potenziale;
- Preposto a succursale con due addetti, compreso il preposto, salvo diversa migliore determinazione aziendale.

4° livello retributivo – Profili

- preposti dall'azienda ad una struttura operativa autonoma (ufficio, servizio o altre denominazioni equivalenti alle anzidette) cui siano stabilmente addetti almeno 8 elementi oltre il titolare;
 - lavoratori che vengano stabilmente incaricati dall'azienda di coadiuvare in via autonoma, con compiti qualificati di particolare responsabilità, un quadro direttivo di 1° e 2° livello e a questi rispondano direttamente del proprio lavoro nonché di quello di almeno 9 elementi da loro stessi coordinati;
 - Preposto a succursale con 3 addetti, compreso il preposto, salvo diversa migliore determinazione aziendale.
5. Ai fini del presente articolo va computato il personale appartenente alla presente area professionale e al 2° livello retributivo (escluso l'ultimo alinea) della 2ª area professionale. Relativamente al computo dei lavoratori a tempo parziale si applica la disciplina di legge in materia.

Quadri direttivi

6. In applicazione della norma transitoria dell'art. 96 del CCNL (testo coordinato) 7/12/2000 e con l'esigenza di armonizzare quanto previsto dalla previgente normativa integrativa in tema di inquadramento professionale dei Quadri con le nuove norme relative ai Quadri Direttivi, si elencano alcuni profili professionali esemplificativi in riferimento a ciascun livello retributivo.

1° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

- il personale di elevata professionalità che, adibito a mansioni di consulenza qualificata nel campo finanziario e dello sviluppo, esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- il personale di elevata professionalità che, adibito a mansioni altamente specializzate nel campo del servizio estero-merci, esplica la sua attività con autonomia di decisione, in via continuativa, nell'ambito delle direttive ricevute;
- preposto a succursale con 4 - 5 addetti, compreso il preposto, la cui autonomia, nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda, comporti poteri di scopertura e negoziazione di assegni per cassa; il compito di elaborare il piano ferie e di gestire permessi e rotazioni del personale che coordina; provvedere alla raccolta ed istruttoria completa delle domande di fido di pertinenza della dipendenza, con conclusivo parere motivato;
- responsabile del servizio cassa con almeno 5 addetti (compreso lo stesso) per sportello e che svolge mansioni di coordinamento del servizio con responsabilità della custodia dei valori;
- responsabile di Sala, con almeno 6 addetti (compreso lo stesso), la cui autonomia comporti poteri di scopertura e negoziazione assegni per cassa;
- responsabile della gestione e manutenzione degli immobili delle BCC/CRA, nonché delle operazioni di estimo e delle visure ipocatastali finalizzate alla erogazione di mutui ipotecari o crediti speciali;
- responsabile dell'ufficio Borsa/Titoli che, di fatto, in autonomia, fornisce consulenza ed assistenza complete, sia alla direzione che alla clientela, sugli investimenti in titoli e/o investimenti finanziari, in relazione alla situazione del mercato mobiliare e/o finanziario in genere, gestendone la conseguente operatività;
- responsabile marketing e comunicazioni che, di fatto, in autonomia nell'ambito delle decisioni aziendali, effettua la proposizione di prodotti, campagne di comunicazione e pubblicità, promuove l'introduzione e ne cura la gestione di iniziative commerciali per segmenti di clientela, cura la realizzazione e diffusione di riviste, pubblicazioni, periodici, comunicati

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

stampa, cura le manifestazioni e l'immagine esterna dell'azienda con eventi o simile, e per tutto quanto sopra si può avvalere dell'apporto tecnico ed operativo anche di altri settori aziendali.

2° livello retributivo

E' compreso in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 1° livello retributivo preposto ad unità operativa complessa;
- preposto a succursale con 6 - 7 addetti, compreso il preposto, con le autonomie come specificate nel 3° alinea del livello retributivo precedente, con aggiunta di competenze specialistiche;
- il responsabile della funzione contabile, che risponde del sistema, delle scritture e delle risultanze contabili, predispone organicamente gli elementi del bilancio consuntivo a fini civili e fiscali, predispone organicamente gli elementi del bilancio preventivo e controlla l'andamento delle risultanze contabili dei singoli servizi rispetto al bilancio di previsione approvato, provvede agli adempimenti fiscali, provvede alle segnalazioni di Vigilanza, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni per tutto quanto concerne l'attività contabile;
- il responsabile della segreteria fidi, che risponde della raccolta e della istruttoria delle domande di fido formulando al termine pareri scritti, risponde del perfezionamento della concessione dei fidi e delle relative garanzie, risponde della tenuta del LIBRO FIDI, controlla l'aggiornamento, le scadenze ed i rinnovi degli affidamenti e delle garanzie, rileva organicamente le posizioni a rischio, risponde del sistema delle informazioni alla Centrale dei Rischi, assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti sulle materie trattate;
- il responsabile dell'ispettorato interno, che in autonomia e con le funzioni previste dalle istruzioni di Vigilanza, controlla, sulla base di regolamento approvato dal consiglio di amministrazione, il corretto andamento di tutti i settori aziendali (organizzazione periferica e servizi centrali), secondo norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per detti settori;

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

- il responsabile del Risk Control interno che, in autonomia, è responsabile della struttura che concentra le funzioni di misurazione e controllo integrato del complesso dei rischi aziendali, gestendo i sistemi che consentono di identificare, misurare e controllare l'esposizione alle singole fattispecie di rischio;
- il responsabile della organizzazione, che, sulla base di direttive generali, cura organicamente l'analisi e la soluzione dei problemi organizzativi e funzionali dell'azienda, in termini attuali e di sviluppo; al fine esamina e pianifica, compiutamente, le esigenze di struttura, le dotazioni necessarie (macchine ed impianti), i procedimenti di lavoro, le esigenze di organico, l'impiego e la formazione del personale; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni nella soluzione dei problemi trattati;
- il responsabile della tesoreria, che, sulla base di direttive generali, gestisce organicamente le liquidità aziendali, al fine seguendo compiutamente l'andamento dei mercati ed intrattenendo rapporti con operatori monetari e finanziari: fornisce organicamente indirizzi, informazioni e consulenza all'ufficio titoli; assicura il rispetto di norme, prescrizioni e deliberazioni vigenti per l'impiego delle liquidità aziendali;
- il responsabile dell'area legale che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione dei settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario.

3° livello retributivo

Sono compresi in questo livello retributivo:

- il responsabile della funzione contabile, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

- il responsabile della segreteria fidi, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile dell'ispettorato interno, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile della organizzazione, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile di centro di elaborazione dati, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile della tesoreria, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che in autonomia e con poteri di firma, assume le medesime responsabilità di cui al precedente livello retributivo;
- il responsabile dell'area legale, preposto ad unità operativa complessa all'uopo costituita, che con autonomia e con poteri di firma presta consulenza ed assistenza legale, per gli affari ed i problemi di tutti i settori aziendali, e gestisce il recupero dei crediti e le altre controversie aziendali, direttamente in fase stragiudiziale, tramite professionisti esterni in fase giudiziaria; cura organicamente l'informazione dei settori tecnici ed amministrativi dell'azienda, per quanto riguarda gli aspetti legali delle rispettive attività, assicura il rispetto dell'ordinamento societario;
- preposto a succursale con 8 - 9 addetti, compreso il preposto, che, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione del credito, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse tecniche ed umane affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

4° livello retributivo

E' compreso in questo livello retributivo:

- il personale individuato attraverso i profili professionali del 3° livello retributivo responsabile di strutture ovvero di unità funzionali comunque complesse e con un numero di addetti superiore a 12;
 - preposto a succursale con 10 o più addetti, compreso il preposto, che, in una complessiva valutazione dell'assetto organizzativo dell'azienda, svolge con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, avuto anche riguardo alla tipologia della clientela, compiti di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi nell'ambito dei poteri conferiti dall'azienda stessa, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione del credito, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse tecniche ed umane affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa in rapporto agli obiettivi definiti dall'azienda medesima;
 - il personale inquadrato nella presente categoria con incarico di vice direzione generale che non sia stato inquadrato dall'azienda nella categoria dei Dirigenti.
7. Le Parti, in ogni caso, si riservano di affrontare, entro tre mesi dalla data del presente accordo, l'intera materia relativa alla categoria Quadri Direttivi per quanto riguarda la correlazione tra gli inquadramenti aziendali in atto e le declaratorie ed i profili professionali eventualmente definiti nel presente articolo, nonché per quanto previsto nell'art. 104 del CCNL (testo coordinato) del 7/12/2000, in materia di sviluppo professionale nell'area Quadri Direttivi. Le intese raggiunte faranno parte integrante del presente C.I.I..

Preposti a succursale

8. Per quanto riguarda i preposti a succursale, in coerenza alle precedenti previsioni integrative, di seguito si individuano gli inquadramenti minimi spettanti.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

filiale con n° addetti compreso preposto	Inquadramento preposto
1	3 [^] area - 2° livello
2	3a area- 3° livello
3	3a area – 4° livello
4 - 5	QD 1° livello
6 - 7	QD 2° livello
8 - 9	QD 3° livello
10 in poi	QD 4° livello

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti raccomandano alle Aziende di porre particolare attenzione nella gestione delle succursali con un solo addetto assegnato nell'ottica di maggior tutela della sicurezza, anche attraverso specifiche modulazioni dell'orario di sportello e/o affiancamento, anche temporaneo, di altra unità.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 6

Inquadramento del personale nei CED

1. I CED vanno distinti in:
 - a) centri autonomi e completi, che supportano tutte le esigenze aziendali di analisi, programmazione ed elaborazione dei dati, in completa autonomia.
 - b) centri minori, che con apparecchiature complesse supportano oltre alle esigenze aziendali di elaborazione dati, in autonomia salvo il necessario collegamento rete, anche esigenze di variazione significative dei programmi.
 - c) altri centri, non autonomi, che con apparecchiature complesse supportano esigenze aziendali di elaborazione dei dati con il necessario collegamento rete.
2. Ai responsabili dei centri di cui alle lettere a) e b) che di fatto provvedono, compiutamente, ad analisi, programmazione ed elaborazione dei dati necessari per tutte le esigenze aziendali, in completa autonomia; assicurano il rispetto di norme, prescrizioni e delibere di sicurezza, competono inquadramenti base, rispettivamente, in qualifiche di quadro direttivo di 2° livello e quadro direttivo di 1° livello.
3. Ai responsabili dei centri di cui alla lettera c), se adibiti in via prevalente e continuativa alla gestione degli stessi, compete inquadramento nella terza area professionale 3° livello retributivo.
4. I dipendenti assegnati al CED ovvero da questo assegnati ad altri uffici, tenuto conto della necessità di riqualificazione dovuta all'attribuzione delle nuove mansioni, effettueranno adeguati e specifici corsi di formazione entro un anno da detta nuova assegnazione.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 7

Corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione.

1. Conformemente a quanto previsto nell'art. 63 del CCNL del 7/12/2000, le Parti convengono che 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;
 - assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane del Movimento Cooperativo in particolare;
 - assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

2. Pertanto l'associazione e le Aziende promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto delle norme che seguono, in aggiunta e/o modificazione di quanto già previsto nel CCNL:
 - 1) L'Associazione provvederà a comunicare alle OO.SS. regionali entro il mese di gennaio per ogni BCC le ore di formazione (aziendali e regionali) effettuate da ogni dipendente nel corso dell'anno precedente. Su richiesta delle OO.SS. regionali si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

 - 2) Le singole Bcc comunicheranno entro il mese di gennaio alle RSA o, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie, il piano di formazione previsto per l'anno in corso relativo a tutto il personale, suddiviso in formazione da svolgere durante il normale orario di lavoro (24 ore individuali annuali) e "ulteriore" pacchetto formativo (26 ore individuali annuali). Il Piano di formazione annuale dovrà prevedere un'offerta formativa diversificata per le Aree Professionali e per i Quadri direttivi, nonché percorsi di formazione per la creazione di specializzazioni professionali tra il personale dipendente, anche se suddivisi in più anni. Su richiesta delle RSA e/o OO.SS firmatarie

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

si terrà un incontro per effettuare valutazioni congiunte.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le riunioni di lavoro indette dall'azienda per l'illustrazione di piani operativi e/o di nuovi prodotti o di nuove procedure organizzative e/o telematiche, non sono incluse nell'offerta formativa annuale.

- 3) Le Bcc comunicheranno, entro il mese di febbraio, per iscritto a ciascun dipendente il programma dei corsi predisposti sia a livello aziendale che regionale. Il personale potrà formalizzare le proprie aspirazioni formative individualmente per iscritto alla singola Bcc entro 15 giorni dalla data di comunicazione. Entro i 15 giorni successivi, l'Azienda porterà a conoscenza di tutto il personale il programma formativo dell'anno in corso. Eventuali modifiche del piano, derivanti da sopravvenuto impedimento del lavoratore o da sopravvenute esigenze dell'azienda, saranno portate a conoscenza del personale mediante affissione in bacheca. L'Azienda favorirà il recupero del corso di formazione già programmato e non usufruito dal singolo dipendente.
- 4) Le ore di "pacchetto formativo" (24 ore annuali) che non fossero state effettuate dal dipendente, verranno aggiunte al pacchetto formativo individuale dell'anno successivo.
- 5) Le parti convengono che l'autoformazione è da considerare strumento eccezionale, soprattutto per quanto riguarda il pacchetto formativo delle 24 ore annuali. Nel caso in cui se ne rendesse necessario l'utilizzo, le Bcc cureranno con particolare attenzione i seguenti aspetti:
 - dovrà essere effettuata in locali idonei e, comunque, non a contatto con il pubblico;
 - non dovrà essere interrotta da attività lavorative;
 - se prolungata oltre il normale orario di lavoro, dovrà essere retribuita.
- 6) I lavoratori addetti al servizio di front-office nel quale sia compresa la possibilità di essere adibito allo sportello di cassa e che non abbiano già esperienza dello stesso, riceveranno un addestramento teorico-pratico, mediante affiancamento, per un periodo di almeno 15 giorni lavorativi

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

durante il quale non potranno assumere responsabilità patrimoniali. Per lo stesso periodo, detti lavoratori non percepiranno l'indennità contrattuale per rischio di cassa. Al personale richiamato allo sportello di cassa dopo un significativo periodo di tempo e che abbia già usufruito dell'addestramento sopra indicato, saranno riconosciuti due giorni di affiancamento.

- 7) L'Associazione istituirà, corsi di addestramento per i neo assunti, sia a tempo indeterminato che con contratto di formazione e lavoro ovvero con contratto a tempo determinato superiore ai 12 mesi, da svolgersi nel normale orario di lavoro, entro i primi 3 mesi dal loro inserimento in azienda. La durata del corso sarà di cinque giorni lavorativi. Tale corso è da intendersi obbligatorio. La finalità del corso sarà quella di agevolare il nuovo assunto nell'inserimento in azienda e verterà sia su materie di carattere generale (cooperazione e ruolo delle BCC) che sull'operatività pratica delle BCC. Ai partecipanti sarà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute. Durante lo svolgimento dei corsi sarà previsto l'intervento (per due ore complessive), delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Interregionale di 2° livello.
- 8) Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali, in aggiunta alle offerte formative di cui al presente articolo, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 8

Fungibilità, sostituzioni

1. In considerazione delle esigenze aziendali, l'Azienda può attribuire al lavoratore inquadrato nella 3^a Area Professionale anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza, senza che ciò comporti riduzione del trattamento economico.
2. Ove al lavoratore vengano temporaneamente affidate, in via continuativa e prevalente, attività proprie di un livello retributivo superiore, l'interessato ha diritto per il periodo di utilizzo in tali compiti alla corresponsione della relativa differenza di retribuzione.
3. Resta fermo che nei casi di sostituzioni di lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi da parte di dipendenti inquadrati nelle aree professionali, questi ultimi hanno diritto, per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico corrispondente all'inquadramento previsto per le mansioni superiori svolte, oltre alle eventuali indennità contrattuali spettanti per dette superiori mansioni. In tali casi il sostituto conserva l'applicazione della normativa contrattuale riferita al proprio inquadramento.
4. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, trova applicazione quanto previsto all'art. 111 del CCNL 7/12/2000.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti raccomandano alle Aziende particolare cautela nell'utilizzazione dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello nelle mansioni proprie dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello che, comunque, dovrà avvenire solo in casi eccezionali.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 9

Sostituto del Responsabile/Preposto

1. Nelle unità funzionali, comunque denominate, l'Azienda individuerà un elemento al quale attribuire per iscritto il ruolo di vice responsabile con il compito di coadiuvare il responsabile nel raggiungimento degli obiettivi prefissati e di sostituirlo in caso di assenza o impedimento.
2. A tale scopo, su richiesta delle OO.SS. firmatarie, si procederà ad un incontro in sede associativa con le Aziende interessate al fine di ricercare soluzioni condivise in merito alla individuazione delle realtà operative che, per dimensioni e complessità, richiedono il ruolo di cui al comma che precede, ove non fosse già stato istituito dall'Azienda.
3. Al personale così individuato presso le succursali sarà corrisposta una speciale indennità di vice preposto pari al 75% della speciale indennità di preposto corrispondente al suo inquadramento.
4. L'attribuzione del ruolo di cui al presente articolo costituisce elemento di valutazione professionale e concorre allo sviluppo di carriera del personale interessato.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 10

Rotazioni

1. Al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggiore interscambio nei compiti anche in relazione ai percorsi formativi attuati in azienda finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera, di cui al successivo art. 14, le BCC/CRA e l'Associazione promuoveranno programmi triennali di rotazione del personale, dandone informativa alle OO.SS. aziendali. Annualmente, nell'ambito dell'informativa di cui all'art. 5, le Aziende comunicheranno alle OO.SS. stipulanti il numero delle rotazioni attuate, suddivisi per personale femminile e maschile e per aree di inquadramento, e di eventuali problematiche intervenute.
2. Nel caso in cui il lavoratore non sia stato interessato, decorsi 48 mesi dall'attribuzione della mansione che svolge, da alcuna iniziativa aziendale di rotazione, può chiedere di essere impiegato ad altra mansione equivalente. L'Azienda è tenuta a disporre la rotazione entro 6 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, e, comunque, non oltre 18 mesi dalla richiesta.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

Anche al fine di rendere più efficace la padronanza delle conoscenze acquisite nella propria posizione di lavoro in funzione della operatività aziendale, si raccomandano le BCC/CRA di evitare frequenti spostamenti di personale da un'attività all'altra.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 11

Sviluppo Professionale e valutazione del personale

Le Parti concordano sulla necessità di attivare e diffondere in tempi brevi idonei sistemi di valutazione del personale e di sviluppo professionale. A tal fine convengono la disciplina che segue.

1. Le OO.SS. aziendali e le OO.SS. stipulanti riceveranno, anche per il tramite dell'Associazione, nel corso di un apposito incontro, gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.
2. Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise, fermo restando che al termine della procedura stessa l'Azienda rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di modifiche che l'Azienda intendesse apportare successivamente.
3. L'Azienda, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori indirizzi, principi e criteri di cui sopra.
4. Su richiesta delle OO.SS. medesime, l'Azienda, anche per il tramite dell'Associazione, fisserà uno specifico incontro per esaminare e risolvere eventuali problematiche sorte in applicazione delle predette intese.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 12

Sistemi incentivanti

1. L'Azienda può prevedere l'istituzione di premi incentivanti di cui all'art. 50 del CCNL 7/12/2000.
2. A parziale modifica della procedura di coinvolgimento sindacale ivi prevista, si conviene che gli organismi sindacali congiuntamente interessati sono le OO.SS. aziendali e regionali stipulanti.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 13

Turni di ferie

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 52 del CCNL 7/12/2000, tutto il personale è chiamato, a cura dell'Azienda, ad esprimere le proprie preferenze sui turni di ferie entro il mese di febbraio di ogni anno e l'Azienda a comunicare detti turni entro il mese di marzo.
2. Per i turni di ferie compresi nei mesi iniziali dell'anno, l'Azienda dovrà fissare e comunicare al personale detti turni 5 giorni prima dell'inizio di ciascuno di essi.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 14

Indennità di cassa

In relazione alle attuali modalità di svolgimento del servizio di cassa, ai dipendenti impiegati come cassieri, va corrisposta l'indennità contrattuale di rischio cassa, correlata al periodo di adibizione, nelle misure di seguito indicate:

Oltre 8 giorni nel mese: l'intera indennità di rischio mensile

Da 3 a 8 giorni nel mese: il 50% dell'indennità di rischio mensile

Per un periodo minore: quanto previsto al 4° comma dell'art. 49 CCNL 7/12/2000.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 15

Sicurezza

1. Coerentemente con quanto previsto all'art. 2087 c.c., l'Azienda è costantemente impegnata ad adottare misure sempre più efficaci per prevenire l'attività criminosa rivolta nei confronti dei luoghi di lavoro e dei lavoratori.
2. Le BCC/CRA comunicano alle OO.SS. aziendali le misure che, in materia di sicurezza e protezione dei luoghi di lavoro, intendono adottare, seppure in via sperimentale. I contenuti di dette comunicazioni, a richiesta dell'Azienda, devono essere considerate riservate.
3. In ogni caso, le Aziende si impegnano ad adottare almeno due dei seguenti sistemi di protezione, omogenei a quelli in uso tempo per tempo presso altri sportelli bancari sulla piazza, in applicazione, ad esempio, di quanto previsto al successivo comma 4, con la precisazione che l'adozione delle misure di cui ai punti 2) e 4) implicano necessariamente l'adozione della misura di cui al punto 3):
 - 1) vigilanza esterna, compresi gli sportelli staccati e stagionali;
 - 2) doppie porte a consenso con cristallo antiproiettile;
 - 3) metal detector al varco;
 - 4) bussola girevole con dispositivo di blocco manuale;
 - 5) banconi blindati con cristalli antiproiettile e antisfondamento.
4. Le Aziende, inoltre, si impegnano ad applicare, in aggiunta a quanto previsto dal comma precedente, le intese di cui agli artt. 1, 2 e 3 del "Protocollo d'Intesa per la Prevenzione della Criminalità in Banca nella provincia di Bari" sottoscritto presso l'Ufficio Territoriale del Governo (ex Prefettura) di Bari il 23/5/2002 con particolare riferimento a: rilevatore biometrico impianto di videoregistrazione, impianto di allarme, mezzo forte temporizzato per la custodia dei valori di cassa, macchiatore di banconote, ecc.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

5. A seguito di atti criminosi o incidenti sul lavoro, fermo restando gli obblighi di legge, la BCC/CRA assumerà l'onere delle visite mediche specialistiche eventualmente richieste, entro sei mesi dall'avvenimento, dal lavoratore colpito.
6. In caso di assenza dal lavoro per le cause di cui al comma che precede, al dipendente sarà conservato il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per un periodo di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55, 1° comma, del CCNL 7/12/2000 (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 71 del medesimo CCNL).
7. Conseguentemente, decorrerà dai nuovi termini l'aspettativa per malattia e infortunio di cui al 7° comma dell'art. 55 del citato CCNL.
8. Il cassiere è esonerato da responsabilità per danni derivanti da rapina anche per le somme occasionalmente detenute per cause di forza maggiore, senza specifica autorizzazione, oltre i limiti stabiliti dalle norme interne di servizio.
9. Le Aziende provvederanno, di norma, ad affidare ad imprese specializzate le operazioni di trasporto valori. L'eventuale adibizione occasionale di lavoratori al trasporto di valori, deve essere appositamente regolamentata mediante ordine scritto.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 16

Tutela delle condizioni Igienico-Sanitarie

1. Fermo restando ed ad integrazione di quanto stabilito dal Dlgs. 626/94 e successive modificazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nonché quanto previsto nella dichiarazione a verbale dell'art. 70 del CCNL 7/12/2000, la BCC/CRA si incontrerà con la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza, ovvero, in mancanza, con le OO.SS. aziendali, o ancora, in mancanza, con il personale, per esaminare eventuali urgenti problemi circa le condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, onde adottare le iniziative più opportune. Tale medesimo incontro sarà effettuato preventivamente in caso di lavori di manutenzione, ristrutturazione o di nuove costruzioni durante l'orario di lavoro.
2. Il lavoratore addetto ai videoterminali, dopo due ore di adibizione continuativa a tali apparecchiature, ha diritto ad una pausa di un quarto d'ora.
3. Il personale femminile in stato di gravidanza o puerperio non può essere adibito in via continuativa ai videoterminali.
4. Gli addetti ai videoterminali, il personale del CED ed il personale che lavora in locali sotterranei, effettueranno, entro la vigenza del presente contratto, opportune visite specialistiche di controllo (vista, udito, ecc.) con onere a carico delle Aziende.
5. Su iniziativa sindacale, potranno essere promosse, in accordo con le BCC/CRA interessate, indagini socio-ambientali tese a garantire ed a migliorare la tutela della salute dei lavoratori, in relazione all'ambiente ed alle condizioni di lavoro, con l'intervento di strutture socio-sanitarie pubbliche o private concordate tra Azienda e OO.SS. aziendali.
6. L'Azienda collaborerà alle indagini e fornirà alle strutture incaricate i dati richiesti.
7. Il dati conclusivi delle indagini ed eventuali proposte conseguenti saranno, dalle strutture incaricate, portate a conoscenza delle parti e costituiranno la base per la discussione, in sede sindacale, di eventuali esigenze e modalità di rimozioni di condizioni considerate nocive o pericolose.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

8. Rimarranno a carico delle BCC/CRA i costi delle predette indagini.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui sopra, deve farsi riferimento alla definizione di addetto ai videoterminali di cui all'art.51 del D.Lgs. n.626/94 come modificato dalla Legge n.422/2000 ed alla circolare del Min Lav. N.16 del 25 gennaio 2001. Sono, pertanto, esclusi coloro che utilizzano i videoterminali come strumento per lo svolgimento dei compiti loro propri (es.: addetti allo sportello con o senza maneggio di valori).

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

Ferme restando le previsioni di legge in materia di fumo passivo, potranno essere promossi opportuni incontri tra Azienda e OO.SS. aziendali al fine di trovare idonee soluzioni, anche di carattere tecnico, alle legittime esigenze dei non fumatori.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 17

Trattamento di missione

Nell'ambito delle disposizioni di cui all'art. 60, comma 10, del CCNL (testo coordinato) 7/12/2000, qualora il dipendente dovesse effettuare nell'arco della medesima giornata più di una missione a corto raggio (di distanza non superiore ai 25 Km), ma queste, complessivamente considerate, comportino una percorrenza chilometrica totale superiore a 50 Km, è da applicare il regime ordinario di cui ai primi due commi del medesimo articolo 60.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 18

Uso di automezzo privato

1. Il lavoratore che, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione a corsi di formazione, incorra in un incidente, furto e/o incendio o danneggiamento, senza che sia a lui imputabile colpa grave, da cui derivino danni all'automezzo stesso non coperti da assicurazione o risarciti da terzi, sarà rimborsato dall'Azienda delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione.
2. Il lavoratore dovrà consegnare all'Azienda conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione, e fattura, al termine degli stessi.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si riservano di valutare la possibilità di copertura dei rischi derivanti dall'uso di autovettura privata di cui al presente articolo attraverso la stipulazione di polizze assicurative aziendali e/o locali.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 19

Contributo pasto

1. L'importo del contributo pasto (ticket) viene fissato nella misura di € 5,16.
2. Ferme restando le previsioni di legge in materia di erogazione e fruizione dello stesso, il contributo pasto (ticket) va riconosciuto:
 - per ciascuna giornata di presenza in servizio con rientro dopo la pausa pasto
 - per ciascuna giornata di lavoro part-time verticale
 - per ciascuna giornata di permesso sindacale a qualsiasi titolo usufruita.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 20

Pari opportunità

Le Parti, decidono di costituire una commissione paritetica per le Pari Opportunità, costituita da tre membri in rappresentanza dell'Associazione firmataria e da un rappresentante per ognuna delle OO.SS. che hanno negoziato il presente C.I.I., per l'analisi e la valutazione congiunta della materia, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della L. 125/1991, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge medesima, formerà oggetto di esame fra le Parti in apposita riunione opportunamente convocata. I permessi per la partecipazione ai lavori delle Commissioni paritetiche sulla Pari Opportunità saranno previsti nell'ambito dell'accordo nazionale sui permessi sindacali del 22/12/1998 e successive modificazioni.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil

Art. 21

Decorrenza e durata

1. Le parti si danno atto che per quanto non previsto, ripreso e/o modificato dal presente Contratto Integrativo Interregionale si applicano le norme del CCNL 7/12/2000 nonché gli accordi tra le Parti nazionali che, su specifiche materie, siano vigenti o dovessero essere sottoscritti successivamente.
2. Il presente C.I.I. si applica al personale in servizio alla data della sua stipulazione ed a quello assunto successivamente.
3. Il presente C.I.I. decorre dalla data della sua stipulazione, salvo quanto diversamente disposto per specifici istituti e scade il 31/12/2003.

Associazione delle BCC/CRA di Puglia e Basilicata

FABI

FIBA/Cisl

FISAC/Cgil

UILCA/Uil