



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI  
BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO



# CCNL BCC DIRIGENTI DEL 30.11.2023

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**PER I DIRIGENTI DELLE BANCHE DI CREDITO  
COOPERATIVO CASSE RURALI ED ARTIGIANE**

**“VERSIONE NON UFFICIALE”  
ESCLUSIVO USO INTERNO**

**TESTO COORDINATO DEL 24 LUGLIO 2008  
AGGIORNATO CON L’ACCORDO DI RINNOVO  
DEL 30 NOVEMBRE 2023**

**Redatto dai SAB di Ascoli/Fermo/Macerata, Bolzano, Rimini, Siena e Trento**

Il giorno 30 novembre 2023, in Roma

tra

FederCASSE – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali;

e

FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani;

FIRST/CISL – Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario;

FISAC/CGIL – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito;

UGL CREDITO – Federazione del Credito ed Enti assimilati;

UILCA – Uil Credito e Assicurazioni;

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali stipulato il 30 novembre 2023, in sostituzione del C.C.N.L. 22 maggio 2008 a cura della FABI.

# INDICE

<b>CAPITOLO I .....</b>	<b>6</b>
<b>AREA CONTRATTUALE – DESTINATARI – ASSUNZIONI - INQUADRAMENTI .....</b>	<b>6</b>
Art. 1 – Area contrattuale .....	6
Art. 2 - Norma di interpretazione del contratto .....	6
Art. 3 – Servizi speciali .....	6
Art. 4 - Limitazioni per assunzioni .....	6
Art. 5 - Modalità delle assunzioni .....	7
Art. 6 - Prova .....	7
Art. 7 – Diritti e Doveri .....	8
Art. 8 - Contratti a termine .....	8
Art. 9 - Contratti a tempo parziale .....	8
Art. 9 bis - Commissione paritetica in materia di Welfare .....	8
Art. 10 - Inquadramento .....	8
<b>CAPITOLO II .....</b>	<b>10</b>
<b>RUOLO DEL DIRETTORE – FORMAZIONE E PROMOZIONE .....</b>	<b>10</b>
Art. 11 - Ruolo della direttrice e del direttore .....	10
Art. 12 - Formazione e aggiornamento professionale .....	10
Art. 13 - Assegnazione a mansioni superiori .....	12
<b>CAPITOLO III .....</b>	<b>13</b>
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>13</b>
Art. 14 - Struttura della retribuzione .....	13
Art. 15 - Stipendio .....	13
Art. 16 – Scatti di anzianità .....	13
Art. 17 – Tredicesima mensilità .....	14
Art. 18 – Premio annuale .....	14
Art. 19 - Organismo paritetico sulla formazione .....	14
Art. 20 – Premio di fedeltà .....	15
Art. 21 - Trattamento di reperibilità .....	15
Art. 22 - Determinazione della retribuzione giornaliera .....	15
Art. 23 - Liquidazione mensile .....	15
<b>CAPITOLO IV .....</b>	<b>16</b>
<b>PRESTAZIONE LAVORATIVA – RICORRENZE FESTIVE – RIPOSO SETTIMANALE – PERMESSI – FERIE.....</b>	<b>16</b>
Art. 24 - Prestazione lavorativa .....	16
Art. 25 – Giorni festivi .....	16
Art. 26 - Promotori finanziari .....	16
Art. 27 - Riposo settimanale .....	17
Art. 28 - Assenze dal servizio .....	17
Art. 29 - Permessi .....	17
Art. 30 - Assenze del direttore .....	18
Art. 31 - Aspettativa .....	18
Art. 32 - Congedo matrimoniale .....	18
Art. 33 - Ferie .....	18
<b>CAPITOLO V .....</b>	<b>21</b>
<b>MALATTIE ED INFORTUNI – GRAVIDANZE E PUERPERIO .....</b>	<b>21</b>
Art. 34 - Trattamento per malattia ed infortunio .....	21

Art. 35 - <i>Aspettativa per malattia o infortunio</i> .....	22
Art. 36 - <i>Cure termali</i> .....	22
Art. 37 - <i>Controllo sanitario</i> .....	22
Art. 38 - <i>Maternità/Paternità/Congedi parentali</i> .....	23
<b>CAPITOLO VI</b> .....	<b>24</b>
SERVIZIO MILITARE.....	24
Art. 39 - <i>Obblighi di leva – Richiamo alle armi</i> .....	24
<b>CAPITOLO VII</b> .....	<b>25</b>
MISSIONI – TRASFERIMENTI – MOBILITA’ .....	25
Art. 40 - <i>Missioni</i> .....	25
Art. 41 - <i>Trasferimenti</i> .....	25
Art. 42 - <i>Mobilità</i> .....	27
<b>CAPITOLO VIII</b> .....	<b>28</b>
ATTIVITA’ DI STUDIO .....	28
Art. 43 – <i>Indennità annuali</i> .....	28
Art. 44 – <i>Premi per titoli di studio</i> .....	28
<b>CAPITOLO IX</b> .....	<b>29</b>
SICUREZZA DEL LAVORO ED ALTRE PROVVIDENZE .....	29
Art. 45 – <i>Misure di sicurezza</i> .....	29
Art. 46 – <i>Assicurazioni private</i> .....	29
Art. 47 – <i>Tutela sanitaria</i> .....	29
Art. 47 bis – <i>Long term care</i> .....	29
Art. 48 – <i>Assicurazione per responsabilità civile</i> .....	30
Art. 49 – <i>Azioni civili e penali</i> .....	30
Art. 50 – <i>Imputazioni penali</i> .....	31
Art. 51 - <i>Inclusione e Provvidenze per le persone con disabilità</i> .....	31
Art. 51bis - <i>Unioni di fatto/Tutela delle Unioni Civili</i> .....	31
<b>CAPITOLO X</b> .....	<b>32</b>
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	32
Art. 52 – <i>Cause di cessazione</i> .....	32
Art. 53 – <i>Recesso dall’azienda</i> .....	32
Art. 54 – <i>Collegio arbitrale</i> .....	32
Art. 55 – <i>“Outplacement”</i> .....	34
Art. 56 – <i>Invaldità perdurante</i> .....	34
Art. 57 – <i>Collocamento a riposo</i> .....	35
Art. 58 – <i>Trattamento di fine rapporto</i> .....	35
Art. 59 – <i>Previdenza complementare</i> .....	36
Art. 60 – <i>Preavviso di licenziamento</i> .....	36
Art. 61 – <i>Preavviso di dimissioni</i> .....	36
Art. 62 – <i>Effetti del preavviso</i> .....	36
Art. 63 – <i>Adempimenti finali</i> .....	36
<b>CAPITOLO XI</b> .....	<b>38</b>
RELAZIONI SINDACALI.....	38
Art. 64 – <i>Sistema di relazioni sindacali</i> .....	38
<b>CAPITOLO XII</b> .....	<b>40</b>

<b>CONCILIAZIONE ED ARBITRATO.....</b>	<b>40</b>
Art. 65 – <i>Conciliazione ed arbitrato</i> .....	40
<b>CAPITOLO XIII .....</b>	<b>42</b>
<b>DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>42</b>
Art. 66 – <i>Condizioni più favorevoli</i> .....	42
Art. 67 – <i>Sostituzione dei contratti precedenti</i> .....	42
Art. 68 - <i>Procedura di rinnovo – Indennità di vacanza contrattuale</i> .....	42
Art. 69 – <i>Decorrenza e durata</i> .....	42
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>43</b>
ALLEGATO “A” - <i>Tabella trattamento economico</i> .....	44
ALLEGATO “B” - <i>Elenco degli altri organismi destinatari del presente contratto</i> .....	45
ALLEGATO “C” - <i>Elenco delle aziende che applicano il presente contratto per decisioni o accordi autonomi</i> .....	46
ALLEGATO “D” - <i>Regolamento delle anticipazioni su trattamento di fine rapporto</i> .....	47

## PREMESSA

Il Credito Cooperativo ha continuato negli ultimi 15 anni a svolgere la propria preziosa funzione anticiclica, connotandosi nel ruolo di “banche delle comunità” anche in congiunture generali complesse, scenari macroeconomici negativi e durante i drammatici eventi pandemici.

La Riforma del Credito Cooperativo del 2016-2018 ha salvaguardato le caratteristiche identitarie delle BCC come banche cooperative a mutualità prevalente operanti a livello locale e ha previsto (art. 37 bis c.3) che i poteri della capogruppo si esercitino “nel rispetto delle finalità mutualistiche e del carattere localistico delle banche di credito cooperativo”.

Le Parti concordano che la valorizzazione delle specificità del Credito Cooperativo costituisca non soltanto un fattore di distintività e di posizionamento nel mercato, ma anche un elemento di competitività.

Il presente contratto - che tiene conto dei nuovi assetti della categoria con l’avvio operativo dei due Gruppi bancari cooperativi a livello nazionale e del Sistema di protezione istituzionale (IPS) per banche cooperative aventi sede legale nella provincia di Bolzano – riserva, in questa logica, una particolare attenzione ai temi della formazione, del welfare, come strumento di benessere lavorativo e di concreta attuazione della armonizzazione dei tempi di vita e lavoro, dello sviluppo delle comunità che sia inclusivo, durevole e sostenibile sotto i profili economico, sociale e ambientale.

La Carta dei Valori del Credito Cooperativo, ad un quarto di secolo dalla sua approvazione, conserva una straordinaria efficacia.

Sulla base di quanto stabilito nella Carta assume rilevanza la valorizzazione dell’intelligenza, delle competenze e dell’impegno dei collaboratori e delle collaboratrici delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali-Casse Raiffeisen, delle Capogruppo dei Gruppi bancari cooperativi, delle Federazioni Locali e di tutti gli Enti, i Consorzi e le Società che compongono il mosaico della Cooperazione mutualistica di credito. Essi concorrono con spirito cooperativo al raggiungimento degli specifici obiettivi economici e sociali dell’azienda per la quale lavorano.

Un ruolo peculiare hanno a tal fine i dirigenti. In particolare, i direttori - in considerazione delle responsabilità tipiche del Credito Cooperativo, nonché dell’importanza dell’elemento fiduciario e del grado di autonomia che connatura la prestazione di lavoro - non solo ricoprono un ruolo strategico nel perseguimento degli obiettivi di impresa, ma rappresentano il volano per la concretizzazione dei valori sopra richiamati, con riferimento sia alla gestione dell’operatività corrente sia alla visione prospettica della peculiare funzione economico-sociale del Credito Cooperativo.

Tutto quanto innanzi premesso le Parti, come in epigrafe individuate, convengono di stipulare con il presente accordo, il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali del 22 maggio 2008 con le seguenti modifiche ed integrazioni al testo del citato c.c.n.l.

# CAPITOLO I

## AREA CONTRATTUALE – DESTINATARI – ASSUNZIONI - INQUADRAMENTI

### **Art. 1 – Area contrattuale**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai rapporti di lavoro con le/i dirigenti:

- delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, di cui all'art. 33 del D. Lgs. 385/93, e le altre Aziende controllate che svolgono attività creditizia o finanziaria ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 385/93, o strumentale ai sensi dell'art. 10 del medesimo decreto, che siano aderenti a Federcasse, anche tramite le Federazioni locali;
- delle società facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo ivi comprese le Capogruppo e gli Organismi indicati nell'elenco allegato B).

Si fa riferimento, altresì, in quanto compatibili con la figura della/del dirigente, alle previsioni di cui al capitolo I del contratto collettivo nazionale di lavoro 11 giugno 2022 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

### **Art. 2 - Norma di interpretazione del contratto**

Il presente contratto contiene una disciplina unitaria ed inscindibile dei rapporti di lavoro e le sue clausole si interpretano l'una per mezzo delle altre.

### **Art. 3 – Servizi speciali**

Nell'ambito di applicazione del presente contratto sono compresi anche i rapporti di lavoro dei dirigenti addetti a servizi di esattoria.

Sono esclusi, invece, i rapporti di lavoro dei dirigenti espressamente assunti e normalmente adibiti a servizi o gestioni speciali, diversi da quelli di esattoria, non aventi diretta relazione con l'esercizio della funzione creditizia.

### **Art. 4 - Limitazioni per assunzioni**

Presso le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane non possono essere assunte persone che:

- siano membri del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale;
- abbiano rapporti coniugali o di parentela o di affinità, entro il terzo grado compreso, con i membri suddetti o con il personale dipendente.

In via eccezionale possono essere convenute, in sede sindacale locale, deroghe per il solo caso, compreso nella lett. b) del cpv. precedente, di rapporti di parentela o affinità di terzo grado, fermo restando il divieto per i rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado.

Nel caso che il prestatore di lavoro venga chiamato a far parte del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale ed accetti l'incarico, il rapporto di lavoro è risolto, con gli effetti previsti dall'art. 61 salvo che il termine di preavviso dovuto, se è superiore al periodo intercorrente dalla data di detta accettazione a quella di assunzione dell'incarico, è ridotto a misura corrispondente a tale periodo.

### **Art. 5 - Modalità delle assunzioni**

Le assunzioni vanno effettuate in conformità con le norme di legge vigenti in materia.

Per l'assunzione in posizione di direttore sono richiesti anche gli ulteriori documenti necessari per attestare la presenza dei requisiti stabiliti dal D.M. 18 marzo 1998, n. 161.

Prima dell'assunzione possono essere disposte visite mediche di controllo delle condizioni del dirigente di norma presso Enti di diritto pubblico.

L'assunzione deve essere comunicata per iscritto dall'Azienda all'interessato, specificando quanto al riguardo previsto dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 e dal D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

Il dirigente deve a sua volta dichiarare per iscritto all'Azienda che accetta le condizioni proposte.

### **Art. 6 - Prova**

L'effettuazione del periodo di prova, ai sensi dell'art. 2096 cod. civ., può essere richiesta soltanto ai dirigenti di nuova assunzione e per un periodo non superiore a sei mesi, salva la possibilità di proroga per altri sei mesi, se all'uopo intervenga accordo fra le parti.

Durante il periodo di prova sono da applicare le disposizioni del presente contratto, salvo quanto appresso disposto.

Durante il periodo di prova il rapporto può essere risolto, ad iniziativa di una delle parti, senza preavviso o indennità sostitutiva.

Nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei degli emolumenti annuali per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua) fino al giorno della effettiva cessazione del servizio; invece nel caso di risoluzione del rapporto per licenziamento devono essere corrisposte le competenze (compresi i ratei degli emolumenti annuali per i mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua) fino alla fine del mese in corso.

Compiuto il periodo di prova con esito favorevole, il dirigente si intende confermato in servizio, con anzianità decorrente a tutti gli effetti dalla data di inizio dello stesso periodo di prova.

È esonerato dal periodo di prova il dirigente proveniente da altre Aziende destinatarie del presente contratto, quando l'assunzione viene effettuata con l'inquadramento acquisito presso l'Azienda di provenienza e senza soluzione di continuità tra il rapporto di lavoro che viene a cessare e quello che viene instaurato.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

In caso di assunzione con contratto a termine, il periodo di prova va convenuto in misura compatibile con la durata del contratto stesso: non oltre 1/4 della durata del contratto stesso e comunque nei limiti del primo cpv. del presente articolo.

## **Art. 7 – Diritti e Doveri**

Il dirigente ha il dovere di dare all’Azienda, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa per la realizzazione dei fini aziendali, secondo le direttive dell’Azienda stessa e le norme del presente contratto.

Il dirigente ha diritto al rispetto ed alla tutela della sua dignità nell’espletamento della propria attività lavorativa.

Al dirigente è fatto divieto di comunicare notizie riservate di ufficio e svolgere attività contraria agli interessi dell’Azienda, o comunque incompatibile con i doveri di ufficio, nonché di fare operazioni di borsa su strumenti finanziari derivati e di fare parte, a qualunque titolo, di organismi collegiali tributari, comunque denominati, nei casi in cui tale partecipazione non sia obbligatoria per legge.

I dirigenti la cui presenza è necessaria per la estrazione dei valori possono assentarsi dalla residenza previa segnalazione all’Azienda, fornendo indicazioni per la loro reperibilità. Solo in caso di urgenti necessità possono prescindere da tale preventiva segnalazione, dando all’Azienda stessa, non appena possibile, motivato avviso della loro assenza.

I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l’estrazione dei valori all’apertura dello sportello.

## **Art. 8 - Contratti a termine**

Le assunzioni di dirigenti con contratto a termine sono disciplinate dal D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni.

In particolare, a norma dell’art. 10, comma 4, medesimo Decreto, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a termine, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio ed osservate le disposizioni dell’art. 2118 cod. civ. e dell’art. 61 del presente contratto.

## **Art. 9 - Contratti a tempo parziale**

Sono richiamate le norme di legge in materia di contratti a tempo parziale.

## **Art. 9 bis - Commissione paritetica in materia di Welfare**

Le Parti, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, si incontreranno per esaminare, nell’ambito di una Commissione paritetica, le modifiche legislative intervenute in materia di mercato del lavoro in attuazione del Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, ferma nel frattempo l’applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti.

La Commissione riferirà l’esito dei suoi lavori alle Parti nazionali per le conseguenti determinazioni.

## **Art. 10 - Inquadramento**

Ai fini del presente contratto sono dirigenti le/i direttori delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane e delle Società e Aziende di cui all’art.1 e le lavoratrici/i lavoratori subordinate/i, ai

sensi dell'art. 2094 del codice civile, come tali qualificate/i dall'azienda in quanto ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell'azienda.

La Federazione locale informa gli Organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, su loro richiesta e di norma annualmente, in relazione allo sviluppo professionale delle/dei dirigenti ed alla individuazione di funzioni manageriali correlate a diversi livelli di responsabilità, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

Quando siano coinvolte Aziende o Banche aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, l'informativa è effettuata dalla Capogruppo alla Delegazione Sindacale di Gruppo.

## CAPITOLO II

### RUOLO DEL DIRETTORE – FORMAZIONE E PROMOZIONE

#### **Art. 11** - *Ruolo della direttrice e del direttore*

La direttrice/il direttore deve possedere i requisiti stabiliti dal D.M. 23 novembre 2020, n. 169.

La direttrice/Il direttore concorre a determinare l'orientamento dell'attività aziendale, sotto il profilo tecnico avendo particolare cura dell'attuazione del programma di missione della Banca di Credito Cooperativo/ Cassa Rurale/Cassa Raiffeisen coerente con lo sviluppo inclusivo e partecipato del territorio e delle comunità locali, con la sostenibilità sociale, economica e ambientale, con la salvaguardia e valorizzazione delle diversità.

La direttrice/il direttore è capo del personale. Deve, secondo direttive del consiglio di amministrazione, assumere tutte quelle iniziative di coordinamento, di informazione, di direzione per il personale, di controllo, di organizzazione, di sviluppo, di gestione e di orientamento, atte al migliore funzionamento della Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana ed alla sua continuità organizzativa come struttura espressione delle comunità locali di riferimento.

Provvede all'esecuzione delle disposizioni del presidente e del consiglio di amministrazione ed esercita le sue facoltà di decisione e i suoi poteri di firma nei termini espressamente deliberati dallo stesso consiglio di amministrazione.

Deve tempestivamente eseguire o sottoporre all'Organo competente tutti gli atti, formalità, obblighi e incombenze che devono essere espletate dalla Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana in quanto cooperativa di credito e quindi soggetta alle disposizioni di legge, sia ordinarie che speciali, a quelle dell'Organo di Vigilanza, nonché alle norme statutarie e regolamentari.

Ai fini dell'espletamento dei compiti di cui sopra, la direttrice/il direttore partecipa alle riunioni del consiglio di amministrazione

#### **Art. 12** - *Formazione e aggiornamento professionale*

##### **PREMESSA**

Le Parti riconoscono il ruolo strategico della formazione al fine di garantire l'aggiornamento professionale delle/dei dirigenti e l'affermazione coerente delle specificità proprie della cultura bancaria cooperativa mutualistica.

Tali obiettivi sono da perseguire attraverso iniziative formative che valorizzino il confronto professionale, il contatto e lo scambio culturale tra le diverse esperienze maturate, con particolare riferimento alla coniugazione tecnica e gestionale dei Valori Identitari del Credito Cooperativo in quanto componenti originali di un posizionamento competitivo e di grande attualità.

Le direttrici/i direttori generali, in modo particolare, e tutte/i i dirigenti si renderanno promotori e realizzatori degli obiettivi caratterizzanti del modello di banca cooperativa di comunità all'interno dei Gruppi bancari cooperativi ovvero nell'ambito del Sistema Raiffeisen.

Le finalità mutualistiche, lo sviluppo durevole, partecipato e inclusivo del territorio, una gestione del personale attenta al merito e alle pari opportunità fra generi e generazioni, nonché le transizioni verso la

sostenibilità e la digitalizzazione, richiedono competenze strategiche e operative ben precise per una gestione coerente della banca a mutualità prevalente.

A tal fine, le Federazioni Locali, i Gruppi Bancari Cooperativi, il Sistema Raiffeisen promuoveranno momenti formativi e incontri fra i dirigenti con periodicità almeno annuale al fine di favorire lo scambio di esperienze professionali, nell'ambito degli obiettivi e dei valori sopra richiamati, anche in relazione ad una condivisa valorizzazione della specificità delle competenze e del ruolo del dirigente del Credito Cooperativo.

L'Azienda promuove in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale delle/dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate. Le iniziative formative dovranno mirare a mantenere e sviluppare, a livelli di eccellenza, le/i dirigenti, quali persone fondamentali per garantire il successo e l'affermazione coerente del Credito Cooperativo caratterizzato da un quadro normativo specifico e prezioso, da conoscere e attuare in tutte le sue potenzialità di mercato e di sviluppo sostenibile.

Compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative, per l'accesso alla carriera dirigenziale ed al ruolo di direttore, le Aziende avranno cura di valorizzare le risorse interne, anche attraverso appositi percorsi formativi e di carriera.

Le iniziative formative possono quindi coinvolgere anche il personale con inquadramento prossimo al ruolo dirigenziale e devono essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo-dirigenti, di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'occupabilità.

Particolare cura verrà posta nel promuovere e organizzare sessioni formative sul contesto normativo e sui fattori competitivi del Credito Cooperativo e sulle caratteristiche identitarie che lo connotano, specie nei confronti di dirigenti che, provenendo dall'esterno della Categoria, abbiano maturato la propria esperienza lavorativa in contesti differenti dalla stessa.

La formazione tecnico-identitaria viene promossa quale risposta ai principi di sviluppo inclusivo e partecipato dei territori e delle comunità locali, con lo scopo di favorire sinergie fra le economie di territorio e di prossimità.

Oltre alla formazione specialistica, a decorrere dal 1° gennaio 2024, con cadenza biennale, la/il dirigente sarà destinataria/o di un pacchetto formativo tecnico-gestionale identitario pari a 20 ore (nel biennio) sulle seguenti materie:

- Contesto normativo specifico del Credito Cooperativo
- Le finalità mutualistiche e di sviluppo durevole e inclusivo come fattori competitivi
- Il contributo delle BCC per l'inclusione sociale e la riduzione delle disuguaglianze fra generi e fra generazioni nei territori dove operano
- altro dal Catalogo della formazione Identitaria
- Contrattazione collettiva nazionale del Credito Cooperativo
- Revisione cooperativa
- La storia, la letteratura scientifica e gli elementi statistici del Credito Cooperativo

Per le/i dirigenti assunte/i dall'esterno della Categoria, il pacchetto formativo di cui ai commi che precedono sarà, per il primo anno dall'assunzione, pari a 20 ore da svolgersi interamente entro detto primo anno.

Per la partecipazione ai predetti corsi si terrà conto dei crediti formativi già acquisiti e della esperienza maturata nei contesti lavorativi precedenti.

Il pacchetto formativo tecnico identitario, in tutto o in parte, può essere progettato e realizzato in collaborazione con Federcasse.

La partecipazione alle singole iniziative formative viene concordata fra l'Azienda ed il dirigente interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le parti.

Le/i dirigenti che siano 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.

L'Osservatorio nazionale paritetico permanente per la formazione delle/dei dirigenti, da costituirsi entro il gennaio 2024, svolge opera di raccordo e coordinamento tra e con le diverse iniziative già in essere nella categoria - o esterne a questa, in ambito nazionale ed internazionale - sulla scorta dei fabbisogni formativi rilevati a livello locale e ne orienta i conseguenti programmi favorendone l'omogeneità.

La Federazione locale, su richiesta degli organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, li informa delle eventuali iniziative adottate in materia. In tale ambito, i suddetti organismi possono prospettare proprie indicazioni in ordine alle iniziative adottate e formulare specifiche raccomandazioni.

Quando siano coinvolte Aziende o Banche aderenti facenti parte di un Gruppo Bancario Cooperativo, l'informativa è effettuata da Federcasse e dalla Capogruppo, su richiesta della Delegazione Sindacale di Gruppo.

#### **RACCOMANDAZIONE DI FEDERCASSE**

Federcasse invita le Banca di Credito Cooperativo/ Cassa Rurale/Cassa Raiffeisen ad offrire la possibilità alle direttrici ed ai direttori di disporre di una "borsa di studio" annuale aggiuntiva da utilizzare nell'ambito di cinque giorni lavorativi (anche non consecutivi e da concordare con la Presidenza) per corsi di specializzazione o di approfondimento in Italia o all'estero, a scelta dell'interessato.

### **Art. 13 - Assegnazione a mansioni superiori**

Nel caso di assegnazione a mansioni proprie della categoria dei dirigenti, compete il trattamento corrispondente e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove non abbia avuto luogo per sostituzione di altra/o dirigente assente con diritto alla conservazione del posto, dopo 5 mesi di svolgimento di dette mansioni in via continuativa.

Nel caso di assegnazioni a mansioni proprie della qualifica di Direttrice/Direttore, il termine di 5 mesi, di cui sopra, può essere prorogato fino ad un massimo di altri 5 mesi con il consenso dell'interessato.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per svolgimento di mansioni superiori è quella giornaliera.

## CAPITOLO III

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### **Art. 14 - *Struttura della retribuzione***

Il trattamento economico di seguito illustrato retribuisce globalmente la prestazione lavorativa della/del dirigente e la struttura del trattamento economico si determina di massima secondo quanto previsto dalle norme seguenti.

Detta struttura del trattamento economico è costituita dallo stipendio, dagli scatti di anzianità e dall'importo ex ristrutturazione tabellare" per ciascuno scatto di anzianità ed il trattamento stesso viene suddiviso in 13 mensilità.

Si conserva, in ogni caso, come assegno ad personam, la differenza tra il trattamento economico tabellare annuo stabilito al 31 dicembre 1999 in previgenti normative nazionali, dedotti Lit. 2.300.730 (oggi euro 1.188,23) per ogni scatto di anzianità, e l'importo di Lit. 100.000.000 (oggi euro 51.645,70). A far tempo dal 1° gennaio 2002 tale assegno viene incrementato dell'1,96%; lo stesso assegno non è riassorbibile per effetto di futuri incrementi retributivi ed è suscettibile di essere elevato per effetto degli incrementi retributivi tabellari concordati in sede nazionale. Il medesimo assegno è computabile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per il periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applica la Tabella allegata A.

Il trattamento economico minimo annuo costituito dalla voce stipendio del dirigente è pari a:

- **Euro 73.000 dal 1° gennaio 2024**

A far data dal 1° gennaio 2024, ai dirigenti che non percepiscano una retribuzione fissa complessiva annua lorda pari almeno ad euro 80.000 è riconosciuto un emolumento economico aggiuntivo denominato "Elemento distinto della retribuzione" di importo pari alla differenza tempo per tempo sussistente tra la predetta retribuzione e fino a concorrenza della somma di euro 80.000, suddiviso per 13 mensilità.

#### **Art. 15 - *Stipendio***

La misura mensile dello stipendio è indicata nella Tabella allegata A.

#### **Art. 16 – *Scatti di anzianità***

A far tempo dal 1° gennaio 2008 la misura mensile dello scatto di anzianità e la misura mensile, per ciascuno scatto di anzianità, dell'importo ex ristrutturazione tabellare sono indicati nella Tabella allegata A; tali emolumenti vengono riconosciuti al dirigente con cadenza triennale (30 mesi per quello in corso di maturazione); 4 anni per il primo scatto nei casi di assunzione.

Il numero massimo complessivo di scatti e di importi ex ristrutturazione tabellare maturabili dal dirigente è pari a:

- 7, se l'interessato è stato assunto (o nominato dirigente) successivamente al 1° gennaio 2002;

- 8, se l'interessato è stato assunto (o nominato funzionario o dirigente) nel periodo decorrente dal 1.1.1998 al 31.12.2001;
- 9, se si tratta di dirigente (o funzionario) alla data del 31.12.1997.

Ogni scatto decorre dal primo giorno del mese in cui matura.

Nel passaggio da quadro direttivo di 3° o 4° livello (ex funzionario) a dirigente si mantiene l'anzianità maturata da ex funzionario/quadro direttivo di 3° o 4° livello.

### **Art. 17 – Tredicesima mensilità**

Al dirigente viene corrisposta annualmente, entro il 20 dicembre, la gratificazione di Natale computando le voci che costituiscono il trattamento economico per le quali sia prevista l'erogazione per tredici mensilità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratificazione compete in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Nel caso di passaggio alla categoria dei dirigenti nel corso dell'anno, la gratificazione va liquidata a norma del presente articolo per il periodo di servizio prestato successivamente al passaggio stesso, computando l'eventuale frazione di mese in base ai giorni.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico, la gratificazione compete in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi per i quali è stato corrisposto il trattamento stesso.

### **Art. 18 – Premio annuale**

Sulla base dei risultati aziendali conseguiti, le/i dirigenti ricevono un premio annuale in conformità alle norme in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione del personale tempo per tempo vigenti relative alla retribuzione variabile.

Sui criteri di erogazione, e la possibilità di opzione sulla piattaforma welfare degli importi del Premio, la Federazione locale informa annualmente, in un apposito incontro, gli organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti che potranno esprimere loro valutazioni al riguardo.

Quando siano coinvolte Aziende o Banche aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, l'informativa è effettuata dalla Capogruppo alla Delegazione Sindacale di Gruppo

### **Art. 19 - Organismo paritetico sulla formazione**

Le Parti avvieranno i lavori di una Commissione di studio paritetica per esaminare tutte le problematiche connesse alla materia, anche alla luce delle esperienze maturate nell'ambito del Credito Cooperativo e in altri settori.

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le Parti ritengono opportuno che, nell'ambito dei sistemi incentivanti, le Aziende prevedano anche obiettivi di qualità e che gli stessi sistemi siano coerenti con i principi contenuti nella Direttiva n. 2004/39/CE sui Mercati di Strumenti Finanziari (MiFID) e nelle Istruzioni di Vigilanza in tema di Compliance.

## **RACCOMANDAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI**

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori raccomandano che, in occasione di eventuali “campagne prodotto”, le Aziende facciano riferimento ai medesimi principi adottati per i sistemi incentivanti.

### **Art. 20 – Premio di fedeltà**

Al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento, alla/al dirigente va erogato un premio di fedeltà, nella misura del 76 % di una mensilità delle seguenti competenze: stipendio, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione per ogni scatto di anzianità, assegno ad personam di cui al 3° comma dell’art. 14 del presente contratto.

Il pagamento va effettuato nel mese di maturazione dei 25 anni di anzianità di servizio.

### **Art. 21 - Trattamento di reperibilità**

A decorrere dal 1° gennaio 2024 il trattamento di reperibilità cesserà di essere corrisposto.

### **Art. 22 - Determinazione della retribuzione giornaliera**

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, la retribuzione giornaliera va determinata come segue:

- a) calcolando il 76% di un dodicesimo dell’ammontare annuo delle seguenti competenze: stipendio, EDR, scatto di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare per ogni scatto di anzianità, assegno ad personam di cui al 3° comma dell’art. 14 del presente contratto;
- b) dividendo il risultato per il divisore ottenuto, in ipotesi di prestazione lavorativa distribuita su 5 o 6 giorni, moltiplicando i giorni di lavoro settimanale per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 0.5 per difetto. In particolare le Parti stipulanti, anche al fine di prevenire i conflitti collettivi, stabiliscono le seguenti procedure, indipendentemente dalla consistenza numerica del personale occupato.

### **Art. 23 - Liquidazione mensile**

Le voci retributive mensili vanno liquidate non oltre il giorno 27 del mese cui si riferiscono.

I compensi accessori e variabili vanno liquidati entro il giorno 27 del mese successivo a quello in cui sono maturati.

## CAPITOLO IV

### PRESTAZIONE LAVORATIVA – RICORRENZE FESTIVE – RIPOSO SETTIMANALE – PERMESSI – FERIE

#### **Art. 24 - Prestazione lavorativa**

La prestazione della/del dirigente si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale di lavoro stabilito per l'unità produttiva o per il servizio in turni cui è addetto, con adeguata elasticità.

La/Il dirigente deve rendersi disponibile per la partecipazione alle riunioni degli organi sociali, come per le altre incombenze connesse al funzionamento dei medesimi organi.

Non va richiesta prestazione, salvo il ricorso di esigenze particolari, nei giorni festivi nonché nei giorni di sabato o lunedì laddove l'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque giorni, da lunedì a venerdì o da martedì a sabato. In caso di prestazione in uno di questi giorni, sarà concesso esonero dal servizio in altro giorno; non potendosi procedere a tale esonero, sarà pagata una quota corrispondente di retribuzione.

#### **DISPOSIZIONE DI ATTUAZIONE**

La quota di retribuzione, cui fa riferimento l'ultimo cpv. di questo articolo, è pari a mezza giornata o ad una giornata di retribuzione, a seconda che la prestazione abbia impegnato soltanto parte del giorno o l'intero giorno.

#### **Art. 25 – Giorni festivi**

Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Sono considerati giorni semifestivi i seguenti: la ricorrenza del Santo Patrono (con riferimento alla sede di lavoro), il sabato precedente la Pasqua, la vigilia di Ferragosto, la vigilia di Natale, il 31 dicembre, gli altri eventualmente determinati da consuetudini locali.

Nel caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con il giorno destinato al riposo settimanale (domenica o altro sostitutivo), al dirigente deve essere corrisposta una somma equivalente alla retribuzione giornaliera, a meno che non gli sia consentito di assentarsi dal lavoro in altro giorno feriale.

#### **Art. 26 - Promotori finanziari**

A fronte delle disposizioni in materia di giorni festivi, contenute nei due commi dell'art. 1 della legge 5 marzo 1977 n. 54, sono attribuiti 5 giorni di permesso retribuito, da usufruire nel corso dell'anno solare, anche in collegamento con i periodi di ferie.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli stessi permessi competono in proporzione ai mesi di servizio prestati, computando come mese intero la eventuale frazione residua superiore a 15 giorni.

Nel caso di passaggio alla categoria dei dirigenti nel corso dell'anno i permessi di cui al primo cpv. competono in proporzione al periodo di servizio prestato successivamente al passaggio stesso, computando l'eventuale frazione di mese in base ai giorni.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al normale trattamento economico, i permessi sopra previsti vanno ridotti in proporzione dei mesi interi di assenza.

I permessi sopra previsti comunque non utilizzati nel corso dell'anno solare, come gli eventuali resti inferiori ad un giorno, vanno liquidati sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza.

Per l'anno 2024 una giornata di permesso ex festività di cui al presente articolo, è destinata alla "Banca del tempo solidale".

## **CHIARIMENTO A VERBALE**

Il presente trattamento assorbe, per la festa nazionale della Repubblica e per la festa dell'Unità Nazionale, quello ordinato dall'ultimo cpv. del precedente art. 25.

### **Art. 27 - Riposo settimanale**

Al dirigente compete un riposo settimanale, che deve normalmente coincidere con la domenica, secondo le norme di legge.

### **Art. 28 - Assenze dal servizio**

Le assenze devono essere senza ritardo segnalate e giustificate all'Azienda.

Ai fini del controllo delle assenze, per quanto riguarda i casi di malattia o infortunio, sono richiamate le disposizioni dell'art. 37 del presente contratto.

### **Art. 29 - Permessi**

Le assenze per brevi permessi retribuiti che l'Azienda concede per giustificati motivi personali o familiari non sono computabili nelle ferie annuali.

Per gravi motivi personali o familiari del dirigente, l'Azienda può concedere adeguati periodi di congedo, compatibilmente con le esigenze di servizio, determinando se e per quanto tempo corrispondere il trattamento economico.

I 3 giorni di permesso di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, spettano alle/ai dirigenti anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del convivente more uxorio o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

Le Aziende valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (es.: bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia).

Con riferimento a richieste di flessibilità oraria, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 170/2010, formulate da genitori per l'assistenza a casa di figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con

certificazione pubblica, tra cui DSA), le Aziende riconoscono permessi retribuiti durante l'anno scolastico nella misura massima di 5 giorni, fruibili anche ad ore, con un preavviso di 10 giorni.

## **RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI**

Le Parti raccomandano alle Aziende di favorire la fruizione delle flessibilità previste dal presente articolo da parte delle/dei dirigenti che prestano assistenza a familiari ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Le Parti raccomandano alle Aziende, ai fini della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al presente articolo, di valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affido e tutela di minori.

### **Art. 30 - Assenze del direttore**

Va preordinato il funzionamento dei servizi aziendali in assenza del direttore. Per assenze e permessi di cui agli artt. 28 e 29 il direttore si rivolge al presidente.

Allontanandosi dalla sede di lavoro per ragioni di servizio, il direttore provvede a comunicare al presidente od a lasciare notizia in Azienda del proprio programma.

### **Art. 31 - Aspettativa**

Per gravi motivi di ordine privato, l'Azienda può concedere, su richiesta, al dirigente che abbia superato il periodo di prova, una aspettativa non retribuita per la durata massima di un anno.

Detta aspettativa può essere revocata qualora vengano a cessare i motivi per i quali era stata richiesta.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta solo dopo un periodo di servizio effettivo di cinque anni.

Le Aziende, nella concessione dell'aspettativa di cui sopra, accoglieranno comunque le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra 3 e 8 anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Il periodo trascorso in aspettativa non comporta decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

### **Art. 32 - Congedo matrimoniale**

Il dirigente ha diritto, quando contragga matrimonio, ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi, non computabili come ferie.

Il periodo di congedo matrimoniale è da considerarsi a tutti gli effetti come trascorso in servizio.

### **Art. 33 - Ferie**

Nel corso di ogni anno solare la/il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, di 26 giorni.

Per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione la/il dirigente ha diritto ad 1/12 della suddetta misura per ogni mese o frazione residua superiore a 15 giorni di servizio prestato.

Alle/Ai dirigenti con disabilità rientranti nelle categorie di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, per l'anno in cui è avvenuta l'assunzione spettano non meno di 20 o 12 giorni di ferie, a seconda che l'assunzione sia avvenuta nel primo o nel secondo semestre.

Il criterio di computo dei periodi di ferie indicati nei cpv. precedenti è fissato sulla base dei soli giorni lavorativi dal lunedì al venerdì ovvero dal martedì al sabato, a seconda che l'Azienda abbia adottato l'una o l'altra forma di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Il criterio di computo è identico, resta cioè fissato sulla base dei giorni che vanno da lunedì a venerdì, anche per quanto riguarda i periodi di ferie delle/dei dirigenti la cui prestazione lavorativa settimanale sia distribuita su sei giorni anziché su cinque (escludendosi, peraltro, il rientro in servizio col sabato al termine di periodo di ferie comprensivo dei precedenti cinque giorni della settimana).

## **CHIARIMENTO A VERBALE**

Ai fini del computo dei periodi di ferie i giorni semifestivi vanno considerati lavorativi per metà.

## **NORMA TRANSITORIA**

I dirigenti in servizio alla data del 19 febbraio 2002, i nominati dirigenti in forza della disposizione transitoria in calce al c.c.n.l. 7.12.2000, nonché il personale già assunto od inquadrato nella categoria dei quadri direttivi entro il 31.12.2001 e successivamente nominato dirigente, conservano ad personam un periodo annuale di ferie pari a 27 giorni.

\* \* \* \* \*

I turni di ferie delle/dei dirigenti debbono essere fissati tempestivamente dall'Azienda, comunicati agli interessati e rispettati: solo in casi eccezionali possono essere variati per intesa tra Azienda e dirigente, salva la disposizione del successivo comma 10.

Nel fissare i turni delle ferie l'Azienda deve, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio, tener conto delle richieste delle/dei dirigenti in rapporto alla loro situazione familiare ed alla loro anzianità di servizio, dando in via di massima la precedenza ai dirigenti con disabilità rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

I turni di ferie vanno stabiliti in modo da consentire l'assenza dal lavoro per almeno tre settimane continuative tra il 1° marzo ed il 30 novembre, salva la possibilità di accordo diverso tra le parti.

Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Se l'assenza è causata da malattia od infortunio, la riduzione ordinata dal cpv. precedente non si applica per i primi sei mesi ovvero per 180 giorni in caso di assenza causata da malattia od infortunio non continuativi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

I giorni di accertata infermità intervenuta nel corso delle ferie, infermità che deve essere immediatamente denunciata all'Azienda, non sono computati nella durata delle ferie.

L'Azienda può richiamare in servizio la/il dirigente durante il periodo di ferie quando urgenti necessità di servizio ciò richiedano.

Lo stesso ha diritto di completare le ferie in altra epoca ed al rimborso delle spese che dimostri siano derivate dalla interruzione.

Detto rimborso comprende anche le spese di trasporto, di vitto e di alloggio sostenute per il viaggio di

rientro e per quello eventuale di ritorno nella località in cui la/il dirigente si trovava in ferie al momento del richiamo in servizio.

Il rimborso deve aver luogo pure nel caso di spese conseguenti allo spostamento, per necessità di servizio, del turno di ferie precedentemente fissato.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie devono essere usufruite nel corso dell'anno solare cui si riferiscono.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla/al dirigente che non abbia usufruito in tutto o in parte delle ferie relative all'anno solare in corso, maturate (per casi non ordinati dai primi tre commi che precedono in tema di turni) in ragione di un dodicesimo del periodo di ferie annuale per ogni mese intero di servizio prestato dal 1° gennaio, compete una indennità corrispondente alla retribuzione dei giorni di ferie perduti.

Nello stesso caso, qualora le ferie relative all'anno solare in corso siano state usufruite in misura maggiore rispetto a quelle maturate, come sopra precisato, la retribuzione dei giorni di ferie corrispondenti a tale misura maggiore va contabilizzata in detrazione delle spettanze di fine lavoro.

In ambedue le ipotesi il computo va fatto sulla base dell'ultima retribuzione percepita nell'anno di competenza.

## CAPITOLO V

### MALATTIE ED INFORTUNI – GRAVIDANZE E PUERPERIO

#### **Art. 34 - *Trattamento per malattia ed infortunio***

In caso di assenza per malattia o infortunio, accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico alla/al dirigente che abbia superato il periodo di prova per:

- mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;
- un mese per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 18 mesi, se l'anzianità sia superiore a 12 anni e non superi i 25 anni;
- mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi su indicati sono aumentati dell'80 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattia di carattere oncologico, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 40 mesi complessivi.

Alle/ai dirigenti affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongono a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai cpv. precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio - sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al successivo art. 35 - verificatesi nei 18 mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal r.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825.

Ai fini di quanto previsto dai commi che precedono non si tiene conto delle assenze per il tempo strettamente necessario alla/al dirigente per sottoporsi al trattamento di emodialisi.

Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento in corso, nonché su quelli verificatisi nel periodo di cui al comma che precede.

L'Azienda, inoltre, segnalerà al lavoratore interessato, almeno 30 giorni prima, la scadenza del termine del periodo di comporta contrattualmente previsto.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti cpv. non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o di vecchiaia anticipata senza penalizzazioni, se la malattia sia iniziata prima di tale data.

Se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio, accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in materia dal comma 5 dell'art. 33.

In caso di assenza con indennità a carico dell'INAIL o dell'INPS, il trattamento economico previsto da

questo articolo va corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il dirigente ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

### **RACCOMANDAZIONE DI FEDERCASSE**

Federcasse raccomanda di valutare con la massima considerazione, ai fini di quanto previsto dal comma secondo del presente articolo, patologie di analoga gravità.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Ai fini del computo del trattamento previsto nel presente articolo si tiene conto dell'intero periodo di servizio prestato presso l'Azienda, anche se in categorie diverse.

## **Art. 35 - *Aspettativa per malattia o infortunio***

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati all'art. 34 la/il dirigente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 12 mesi.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al cpv. precedente non può tuttavia superare detti 12 mesi in un quinquennio.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dalla/dal dirigente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o di vecchiaia anticipata senza penalizzazioni; in ogni caso, il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui la/il dirigente abbia maturato i requisiti in parola o superato il predetto limite di età.

Il periodo trascorso in aspettativa non comporta decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

Nei casi di malattie di carattere oncologico, ovvero di quelle di cui al secondo comma dell'art. 34, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente articolo è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in più periodi.

## **Art. 36 – *Cure termali***

La materia delle cure idrotermali, elioterapiche, climatiche e similari resta regolata dalla legge.

Permessi retribuiti vanno concessi agli invalidi civili, per servizio, di guerra o per lavoro, per periodi di cure termali, non superiori a quindici giorni nell'anno, che risultino prescritti per terapia specifica della loro invalidità, con idonea certificazione.

## **Art. 37 – *Controllo sanitario***

Il dirigente è tenuto a comunicare immediatamente, se possibile nello stesso primo giorno di assenza, lo stato di malattia o l'infortunio in cui sia incorso.

Il controllo delle assenze per infermità, come pure della idoneità fisica, va effettuato secondo le disposizioni di legge che regolano la materia.

## **Art. 38 - Maternità/Paternità/Congedi parentali**

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

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

Ove durante il periodo di cui al comma primo intervenga malattia o infortunio, si applicano le disposizioni dell'art. 34 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia o sopravviene l'infortunio.

La dirigente/il dirigente adottiva/o affidataria/o del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1993, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Il congedo di cui all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, su richiesta della lavoratrice dirigente o del lavoratore dirigente, 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.

# CAPITOLO VI

## SERVIZIO MILITARE

### **Art. 39 -** *Obblighi di leva – Richiamo alle armi*

La chiamata alle armi per obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed i periodi di servizio di leva e di richiamo alle armi vengono computati a tutti gli effetti dell'anzianità.

Al dirigente chiamato alle armi per obblighi di leva, oltre alle competenze maturate fino al giorno della cessazione del servizio, spetta una erogazione pari a due mensilità dell'ultimo trattamento economico goduto.

Al dirigente richiamato alle armi spetta il trattamento stabilito dalla legge.

Il dirigente deve riprendere servizio entro 30 giorni dal congedo ovvero dall'invio in licenza illimitata.

Non riprendendo servizio entro tale termine, il dirigente viene considerato dimissionario ai sensi della lett. e) dell'art. 52, salvo il caso di forza maggiore.

Agli effetti di cui sopra, è equiparato a servizio di leva il servizio civile dei volontari che beneficiano di rinvio di detto servizio di leva a norma dell'art. 33 della legge 26 febbraio 1987 n. 49.

### **DICHIARAZIONE DI ATTUAZIONE**

Il periodo trascorso nell'adempimento del servizio militare di leva è computato nell'anzianità contrattuale quando sia stato compiuto successivamente alla data di assunzione.

## CAPITOLO VII

### MISSIONI – TRASFERIMENTI – MOBILITA'

#### Art. 40 - Missioni

Alla/Al dirigente inviato in missione compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di pernottamento, vitto e viaggio, in prima classe; in caso di viaggio aereo, autorizzato dall'Azienda, spetta il rimborso del biglietto di classe turistica; se il dirigente preferisce fare uso di autovettura privata, l'Azienda può consentirlo, con rimborso chilometrico nelle misure concordate tra le Parti stipulanti del presente contratto (sulla base delle tabelle di costo per l'uso di autovetture elaborate dall'A.C.I. o da altri Organismi competenti); quando lo ritenga opportuno, l'Azienda può vietare l'uso di determinati mezzi di trasporto al dirigente comandato in missione;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del normale bagaglio;
- c) il rimborso delle spese sostenute in esecuzione del mandato ricevuto e negli interessi dell'Azienda.

#### Art. 41 - Trasferimenti

In caso di trasferimento, alla/al dirigente vanno espone, in apposito incontro, le ragioni tecniche, organizzative e produttive determinanti il provvedimento.

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

L'Azienda, nel disporre il trasferimento, tiene conto, nei limiti del possibile, delle esigenze personali e familiari della/del dirigente.

Occorrendo disporre trasferimenti, l'Azienda prende in considerazione preliminarmente le richieste avanzate dalla/dal dirigente, se compatibili con le proprie esigenze.

Il trasferimento, da comune a comune, va comunicato con un preavviso di 1 mese.

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

- 1) se la/il dirigente 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. 40;
  - 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;
- 2) se la/il dirigente 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. 40 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.

Alla/Al dirigente 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.

In tale ultimo caso, l'Azienda e la dirigente/il dirigente terranno un apposito incontro per valutare gli effetti di dette modifiche normative.

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), c) e f) dell'art. 52, mentre la/il dirigente è addetto a succursale esistente in località diversa da quella in cui prestava precedentemente servizio, l'Azienda provvede al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto secondo quanto stabilito da questo articolo (escluse le diarie) qualora la risoluzione del rapporto avvenga entro due anni dalla data dell'ultimo trasferimento dell'interessato e questi, entro sei mesi dalla risoluzione stessa, riprenda effettiva residenza nella località in cui prestava servizio prima dell'ultimo trasferimento o nella località in cui ebbe luogo l'assunzione.

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

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

Sempre a condizione che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza, la/il dirigente, ha diritto, inoltre, ad una indennità una tantum pari a:

- una mensilità e mezza, qualora l'effettivo cambio di residenza concerna il solo dirigente; 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 la/il dirigente abbia l'obbligo degli alimenti; detta indennità è pari a cinque mensilità se la distanza della piazza (Comune) di destinazione è superiore ai 100 km., secondo il percorso più diretto effettuabile con mezzo pubblico.

Ai fini di cui al comma precedente la mensilità da prendere a riferimento è quella composta dagli emolumenti a carattere continuativo a cadenza mensile facenti parte del trattamento economico lordo

di fatto spettante nel mese successivo a quello in cui il trasferimento della/del dirigente 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 della/del dirigente 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.

### **Art. 42 - Mobilità**

È prevista la mobilità del personale dirigente, 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.

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

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

# CAPITOLO VIII

## ATTIVITA' DI STUDIO

### **Art. 43 – Indennità annuali**

A ciascun figlio (od equiparato) studente fiscalmente a carico del dirigente va elargita una provvidenza annuale, nelle seguenti misure:

- a studente di scuola media inferiore                      euro 89,35
- a studente di scuola media superiore                      euro 126,02
- a studente universitario                                      euro 258,23

Le somme indicate vengono elevate, rispettivamente di euro 55,26 e di euro 89,35, per gli studenti di scuola media inferiore o superiore e per gli studenti universitari che - per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza - frequentano corsi di studio in località diverse.

L'indennità non è dovuta se lo studente di scuola media inferiore o superiore non ottiene la promozione e se lo studente universitario non supera almeno tre esami nell'anno accademico.

Per lo studente universitario l'indennità è dovuta nel limite della durata ordinaria del corso.

### **DISPOSIZIONE DI ATTUAZIONE**

L'indennità annuale, per lo studente di scuola media inferiore o superiore, compete in seguito alla promozione conseguita, anche nella sessione autunnale, a prescindere dalla iscrizione all'anno scolastico successivo.

La indennità annuale, per lo studente universitario, compete al termine di ciascuno degli anni di corso legale.

Dette indennità vanno pertanto liquidate nell'autunno successivo al termine dell'anno di studio per cui competono.

Il diritto del figlio (od equiparato) studente a carico di dirigente viene meno comunque col compimento dei 26 anni di età.

### **Art. 44 – Premi per titoli di studio**

Al dirigente non laureato che consegua, mentre è in servizio, una laurea viene corrisposto, per una sola volta, un premio nella misura di euro 239,64 (euro 250,00 dal 1.8.2008).

## CAPITOLO IX

### SICUREZZA DEL LAVORO ED ALTRE PROVVIDENZE

#### **Art. 45 – Misure di sicurezza**

Le Parti stipulanti del presente contratto si impegnano a coordinare, occorrendo, a livello nazionale, condizioni e programmi di sicurezza del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto per morte od invalidità perdurante del dirigente derivante da azione delittuosa a danno dell'Azienda o per ragioni di lavoro, l'Azienda medesima, nella scelta per assunzione in posto iniziale di carriera, appena vacante, darà preferenza ad un familiare convivente ed a carico del dirigente anzidetto.

Non verificandosi o tardando a verificarsi vacanza di posto, il caso sarà segnalato alla Federazione locale.

Le Parti stipulanti attiveranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo nazionale 18 dicembre 1996 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

La Commissione riferirà l'esito dei suoi lavori alle Parti nazionali per le conseguenti determinazioni.

#### **Art. 46 – Assicurazioni private**

La/Il dirigente deve essere assicurato contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, seppure derivanti da rapine, verificatisi sia in attività di lavoro sia in altra attività, nell'arco dell'intera giornata, secondo le condizioni ordinarie generali di polizza.

Capitali da assicurare sono:

- per rischio di morte euro 168.150,00 dal 1° gennaio 2024;
- per rischio di invalidità permanente euro 224.200,00 dal 1° gennaio 2024;

La spesa va integralmente a carico dell'Azienda. Beneficiari devono essere la/il dirigente o, in caso di sua morte, i relativi familiari conviventi ed a carico o, in mancanza, i suoi eredi.

Estremi e contenuti delle polizze aziendali vanno portati a conoscenza delle/dei dirigenti.

#### **Art. 47 – Tutela sanitaria**

A decorrere dal 1° gennaio 2024, la contribuzione a Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo, sono parificati a quelli di tempo in tempo in vigore per il personale inquadrato nei Quadri Direttivi e nelle Aree professionali.

#### **Art. 47 bis – Long term care**

Le Parti stipulanti il presente contratto convengono di introdurre, laddove non sia già stata attivata, con decorrenza 1° gennaio 2008 ed espletate le previsioni di cui all'ultimo comma, una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti

dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

Detta copertura verrà garantita per il tramite della Cassa Mutua Nazionale contributo attualizzato, tempo per tempo, a quello in vigore per il personale inquadrato nei Quadri Direttivi e nelle Aree professionali.

Il contributo di cui sopra è da computare sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Resta inteso che la copertura di cui sopra potrà essere garantita anche in via diretta da Cassa Mutua Nazionale.

### **Art. 48 – Assicurazione per responsabilità civile**

A norma dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, l'Azienda è tenuta ad assicurare il dirigente contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

### **Art. 49 – Azioni civili e penali**

Qualora nei confronti della/del dirigente venga notificata comunicazione giudiziaria ovvero esercitata azione penale per i fatti od atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio od incarichi affidatigli, l'Azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di fiducia, assume a proprio carico le eventuali sanzioni amministrative pecuniarie e le spese giudiziali comprese quelle di assistenza legale.

Alla/Al dirigente, al quale è accordata la tutela di cui sopra, che sia privato della libertà personale, va conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, salvi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

Qualora il danneggiato ovvero la parte lesa si costituisca parte civile nei confronti del prestatore di lavoro, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Azienda.

La/Il dirigente che si trova nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Azienda.

Le tutele del presente articolo si applicano anche successivamente alla cessazione del rapporto, qualora si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le tutele del presente articolo non si attuano (quindi, non vanno concesse ovvero, se già concesse, decadono dall'origine) in presenza di azioni penali conseguenti a fatti od atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'Azienda ed in tutti i casi in cui si ravvisi nel comportamento del dirigente una situazione di conflitto con l'Azienda stessa.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Parti stipulanti del presente contratto convengono nel ritenere che le conseguenze di fatti aleatori, imprevisi ed imprevedibili, connessi alla stessa complessa disciplina del credito, non debbono assolutamente attribuirsi all'operatore di fatto della gestione del rischio, rientrando esse piuttosto, in

misura largamente prevalente, nel rischio di impresa.

## **NOTA A VERBALE**

Le Parti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.

### **Art. 50 – Imputazioni penali**

Il dirigente sottoposto a procedimento penale deve darne immediatamente notizia all'Azienda.

Se lo stesso è detenuto, il suo rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti, salva la disposizione dell'ultimo cpv. del presente articolo.

Negli altri casi l'Azienda può disporre che, in pendenza del giudizio, lo stesso non presti servizio, fermo restando il suo diritto alla retribuzione.

Durante il periodo di sospensione dal servizio possono essere tuttavia esercitate le facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro previste dall'art. 52, ricorrendone gli estremi.

Sono salve le norme dell'art. 49, relative alle azioni civili e penali, per i casi nello stesso previsti.

### **Art. 51 - Inclusione e Provvidenze per le persone con disabilità**

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone con disabilità. A tal fine le Parti invitano le Aziende a favorire l'adozione di una organizzazione aziendale attenta alle esigenze del personale con disabilità, anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni.

Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene corrisposto un contributo annuale di euro 1.500,00.

Tale contributo va corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni.

### **Art. 51bis - Unioni di fatto/Tutela delle Unioni Civili**

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile, si considerano integralmente e ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n. 76.

# CAPITOLO X

## CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### **Art. 52 – Cause di cessazione**

La cessazione del rapporto, superato il periodo di prova, può avvenire:

- a) ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.;
- b) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.;
- c) per superamento da parte del dirigente del periodo di conservazione del posto per malattia;
- d) per raggiungimento da parte del dirigente dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia, tempo per tempo vigenti;
- e) per dimissioni;
- f) per morte.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

### **Art. 53 – Recesso dall'azienda**

Nel caso di recesso ad iniziativa dell'Azienda ex art. 2118 cod. civ. i motivi devono essere contestualmente comunicati alla/al dirigente per iscritto contestualmente alla comunicazione.

La/Il dirigente medesimo, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, può ricorrere, entro 10 giorni dalla suddetta comunicazione, al Collegio arbitrale di cui all'art. 54.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione alla/al dirigente delle indennità di preavviso, del trattamento di fine rapporto e delle competenze di fine rapporto.

Il ricorso al Collegio arbitrale è escluso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per la/il dirigente che sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia

\* \* \*

Le Parti si danno atto che quanto convenuto in materia di cessazione del rapporto ha tenuto conto della previsione (art. 7, comma 4) contenuta nel D.I. 20 giugno 2014, n. 82761 e successive modifiche - recante la disciplina del Fondo di solidarietà per l'occupabilità, l'occupazione e il reddito del personale del credito cooperativo - secondo la quale "alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), punto 2) e lett. b) e c), nell'ambito dei processi di cui all'art. 2" del medesimo decreto, "possono accedere anche le/i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria" e la necessità di pervenire con le Organizzazioni Sindacali Stipulanti all'accordo per accedere alle prestazioni del Fondo.

Qualora la/il dirigente fruisca dei trattamenti di cui sopra è escluso il ricorso al Collegio arbitrale.

### **Art. 54 – Collegio arbitrale**

Ai sensi dell'art. 412 ter e quater cod. proc. civ. è istituito un Collegio arbitrale irrituale che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto. Salvo diverso accordo tra le Parti stipulanti, il Collegio ha sede nella Federazione locale cui aderisce l'Azienda datrice di lavoro ed in Federcasse per gli

arbitrati relativi ai dirigenti dipendenti di Federcasse, delle Federazioni locali e degli Enti ed Organismi che aderiscono direttamente a Federcasse.

- 1) Il Collegio è composto da tre membri due dei quali designati rispettivamente dalla Federazione competente e dalla Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto adita dal dirigente ricorrente. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo dalle suddette parti.
- 2) In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo viene sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, viene designato, su richiesta della Federazione competente o dell'Organizzazione Sindacale adita dal dirigente, dal Presidente del Tribunale della città in cui ha sede il Collegio.
- 3) Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
- 4) Il Collegio dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile.
- 5) Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
- 6) Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura della Federazione competente.
- 7) Espletato, con esito negativo, il tentativo obbligatorio di conciliazione, la parte interessata inoltra ricorso ad una delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, a mezzo raccomandata A.R., entro 15 giorni dal suddetto esperimento. Fa fede, ai fini del rispetto del termine stabilito per il ricorso, la data di spedizione della raccomandata.
- 8) Il Collegio viene investito della vertenza su istanza della Organizzazione sindacale adita dal dirigente. Detta Organizzazione inoltra al Collegio, a mezzo raccomandata A.R., il ricorso sottoscritto dal dirigente, entro i quindici giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.
- 9) Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla Federazione competente ed al datore di lavoro interessato.
- 10) I ricorsi pendenti avanti il Collegio già costituito che siano inoltrati nel periodo intercorrente fra la data di stipulazione del contratto e il momento della eventuale costituzione di un nuovo Collegio, vengono decisi indipendentemente dalla intervenuta costituzione del nuovo Collegio.
- 11) Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.
- 12) Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio. Sentite le parti interessate il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.
- 13) Il Collegio può assegnare alle parti un termine per l'eventuale presentazione di documenti e memorie ed un ulteriore termine per eventuali repliche.  
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.
- 14) Durante il mese di agosto di ciascun anno solare sono sospesi i termini di cui al presente articolo.
- 15) Ove il Collegio, con motivato giudizio pronunciato secondo equità, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, dispone contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto da corrispondersi in aggiunta a quest'ultime.
- 16) Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il

Collegio stabilisce l'indennità supplementare nella misura graduabile tra:

- un minimo pari al corrispettivo di 7 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto;
- un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.

17) In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato presso gli organismi del Credito Cooperativo, in qualsiasi qualifica, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto.

18) Le spese della procedura arbitrale vengono ripartite al 50% fra le parti stipulanti che hanno costituito il Collegio stesso.

### **Art. 55 – "Outplacement"**

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Azienda ex art. 2118 cod. civ., questa è tenuta ad attivare una procedura di "outplacement", su richiesta dell'interessato e semprechè lo stesso non abbia avanzato ricorso al Collegio arbitrale di cui all'art. 54.

L'Azienda terrà a proprio carico, per 4 mesi, l'importo della spesa da versare alla società di "outplacement", individuata d'intesa fra l'Azienda ed il dirigente interessato.

### **Art. 56 – Invalidità perdurante**

La risoluzione del rapporto di lavoro prevista dal punto c) dell'art. 52 può avvenire per licenziamento o per dimissioni se deriva:

- 1) da superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o infortunio;
- 2) da invalidità permanente riconosciuta a termini della legge sull'assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia.

Avviene automaticamente se deriva da invalidità assoluta.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, con indicazione del motivo. Anche le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

In caso di licenziamento spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, nelle misure previste dall'art. 60.

Equivalentemente indennità va liquidata in caso di risoluzione automatica, per invalidità assoluta, mentre in caso di dimissioni il dirigente è esonerato da obbligo di preavviso.

In ogni caso spetta il trattamento di fine rapporto nella misura prevista dall'art. 58.

## **Art. 57 – Collocamento a riposo**

Il rapporto di lavoro cessa, automaticamente, col raggiungimento dei requisiti necessari per il conseguimento di diritto a pensione di vecchiaia secondo le norme della assicurazione generale obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti.

Sono salvi gli effetti del sopravvenire di altre cause di cessazione del rapporto di lavoro, prima della data di risoluzione automatica.

Qualora l'Azienda ed il dirigente eccezionalmente convengano prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato oltre il limite sopra esposto, il medesimo rapporto potrà in seguito essere risolto, in qualunque momento, mediante licenziamento o dimissioni, da comunicare per iscritto, con preavviso o pagamento di indennità sostitutiva nelle misure previste dagli artt. 60 e 61.

## **Art. 58 – Trattamento di fine rapporto**

A norma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29.5.1982, n. 297, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro compete un trattamento di fine rapporto.

Ai fini del computo di tale trattamento, in sostituzione del disposto del secondo comma di detto art. 2120, viene convenuto che la retribuzione annua comprende le seguenti voci retributive, con esclusione di quanto altro corrisposto:

- stipendio;
- EDR
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare;

e, ove spettino:

- prestazioni in natura (se continuative);
- assegno ad personam di cui al 3° cpv. art. 14;
- assegni ad personam (mensili; anche annuali se continuativi);
- premio di fedeltà (di cui all'art. 20).

Ai fini di cui sopra vanno computate, anche, le differenze di retribuzione spettanti per svolgimento temporaneo di mansioni superiori.

Le disposizioni precedenti producono effetti dall'1.6.1982.

### **CHIARIMENTI A VERBALE**

Voci previste dal presente contratto che restano escluse, dal computo, sono: compenso di reperibilità ed indennità di intervento, compensi previsti dal terzo cpv. dell'art. 24, diarie, premio annuale di cui all'art. 18, indennità sostitutiva di permessi retribuiti per festività soppresse, indennità sostitutiva di ferie non godute, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento per festività coincidenti con domeniche, indennità e premi di studio, contributo di cui all'art. 51, premi assicurativi e contributi di previdenza a carico del datore di lavoro per obblighi contrattuali od autonome decisioni aziendali.

Per la indennità di anzianità maturata fino al 31.5.1982, dispone l'art. 5 della citata legge del 1982.



In caso di cessazione per qualsiasi causa del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, l'Azienda deve rilasciare al dirigente un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato alle proprie dipendenze e delle mansioni svolte.

# CAPITOLO XI

## RELAZIONI SINDACALI

### **Art. 64 – Sistema di relazioni sindacali**

Le Parti condividono un sistema di relazioni sindacali così articolato:

#### A) A livello di Sistema

Nell'ottica di un effettivo coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali stipulanti nella realizzazione delle linee strategiche del Sistema del Credito Cooperativo, si prevede:

- un incontro, correlato sul piano temporale alla definizione delle linee strategiche del Sistema del Credito Cooperativo, di illustrazione ed approfondimento del relativo piano;
- un incontro annuale per la verifica ed il monitoraggio, attraverso l'esame congiunto, dei progetti attuativi delle linee strategiche;
- incontro sulle linee strategiche dei progetti formativi dei direttori e dei dirigenti.

#### B) A livello nazionale

##### *Osservatorio nazionale*

All'Osservatorio nazionale - composto da rappresentanti di entrambe le Parti nel numero massimo di 3 per ogni organizzazione e nello stesso numero complessivo per Federcasse - sono attribuite funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ai seguenti temi:

- a) dinamica dei modelli organizzativi, della produttività e del costo del lavoro ed in generale dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai mercati internazionali di riferimento;
- b) misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) andamento delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- d) situazione occupazionale nel Credito Cooperativo e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- e) pari opportunità per il personale femminile, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta di cui al D.Lgs. 198/2006, e successive modificazioni, nonché fra le diverse generazioni di personale;
- f) sviluppo di tecnologie ed effetti della digitalizzazione sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- g) condizioni igienico-ambientali nei posti di lavoro;
- h) lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale;
- i) problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro, derivanti dall'integrazione europea;
- j) ricerca delle necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi in materia lavoristica relativi al settore;

- k) possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze delle Aziende e del mondo del lavoro e quello dell'istruzione con particolare riferimento all'alfabetizzazione finanziaria;
- l) assetto previdenziale del settore;
- m) rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una miglior integrazione delle persone appartenenti alle categorie dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale o regionale;
- n) trattamento dei dati personali "sensibili" ai fini della corretta applicazione del D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e delle disposizioni dell'Autorità garante.

L'Osservatorio può avvalersi della collaborazione di esperti e deve riunirsi almeno due volte l'anno.

### C) A livello locale/Capogruppo

A livello di Federazione locale si prevedono gli incontri di cui:

- all'art. 10 "inquadramento";
- all'art. 18 "premio annuale";
- all'art. 12 "formazione e aggiornamento professionale".
- specificità connesse ai temi della salute e sicurezza sul lavoro

Quando siano coinvolte Aziende o Banche aderenti facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, gli incontri vengono svolti tra la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo.

# CAPITOLO XII

## CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

### Art. 65 – *Conciliazione ed arbitrato*

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

#### CONCILIAZIONE

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

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

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

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione l'Ispezzorato 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 della lavoratrice/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.

#### 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 è addetta/o la lavoratrice/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 la lavoratrice/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.

## **CHIARIMENTO A VERBALE**

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

# CAPITOLO XIII

## DISPOSIZIONI FINALI

### **Art. 66** – *Condizioni più favorevoli*

Restano impregiudicate le condizioni individuali più favorevoli laddove acquisite dalle/dai singoli dirigenti.

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

### **Art. 67** – *Sostituzione dei contratti precedenti*

Il presente contratto sostituisce integralmente il contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 febbraio 2002.

### **Art. 68** - *Procedura di rinnovo – Indennità di vacanza contrattuale*

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

Durante il suindicato periodo e per il mese successivo a detta scadenza – ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi dalla data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale appresso disciplinata.

Le Parti stipulanti convengono che, in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero dalla presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva ai termini stabiliti nelle procedure anzidette, verrà corrisposto ai alle dirigenti/ai dirigenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato indennità di vacanza contrattuale.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato sulla voce stipendio.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmato.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata. Quanto già corrisposto a tale titolo verrà riassorbito nei miglioramenti economici riconosciuti nel c.c.n.l.

### **Art. 69** – *Decorrenza e durata*

Il contratto collettivo nazionale di categoria ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica.

Il presente contratto decorre dalla data di stipula, salvo quanto previsto in singole norme, e scade, sia per la parte economica che per quella normativa, il 31 dicembre 2025.

# ALLEGATI

## ALLEGATO "A" - Tabella trattamento economico

---

<b>Importi mensili</b>	<b>da 01.01.2024</b>
1 - Stipendio	5.615,39
2 – Scatto di anzianità	99,54
3 – Importo ex ristrutturazione tabellare	14,93

## ALLEGATO "B" - Elenco degli altri organismi destinatari del presente contratto

---

### ELENCO DEGLI ALTRI ORGANISMI DESTINATARI DEL PRESENTE CONTRATTO

- Federcasse - Federazione Italiana Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane (Roma)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Piemonte Valle d'Aosta e Liguria (Cuneo)
- Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo (Milano)
- Federazione Trentina della Cooperazione (Trento)
- Associazione Regionale delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Artigiane, Zadružne banke del Friuli Venezia Giulia (Udine)
- Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo (Padova)
- Federazione del Nord Est delle Banche di Credito Cooperativo (Padova)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna (Bologna)
- Federazione Toscana delle Banche di Credito Cooperativo (Firenze)
- Federazione Marchigiana Banche di Credito Cooperativo (Ancona)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna (Roma)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Abruzzo e del Molise (Pescara)
- Federazione delle Banche di Comunità Credito Cooperativo Campania e Calabria (Salerno)
- Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di Puglia e Basilicata (Bari)
- Federazione Siciliana delle Banche di Credito Cooperativo (Palermo)
- Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo
- Cassa Mutua Toscana Banche di Credito Cooperativo
- Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane

## **ALLEGATO “C” - Elenco delle aziende che applicano il presente contratto per decisioni o accordi autonomi**

---

### **ELENCO DELLE AZIENDE CHE APPLICANO IL PRESENTE CONTRATTO PER DECISIONI O ACCORDI AUTONOMI**

- Federazione Cooperative Raiffeisen / Raiffeisenverband Südtirol (Bolzano)
- Cooperfidi Italia
- Fondo Sviluppo Fondo mutualistico Confcooperative
- Cooperfidi Sc
- Confidi Trentino Imprese

## REGOLAMENTO DELLE ANTICIPAZIONI SU TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

### Art. 1

#### **Beneficiari**

Hanno titolo per richiedere anticipazioni sul trattamento di fine rapporto i dipendenti che abbiano maturato almeno otto anni di servizio, presso lo stesso datore di lavoro, alla data di presentazione della domanda.

Ai fini del comma precedente, sono considerati utili tutti i periodi per cui è maturata indennità di anzianità fino al 31.5.1982 e va computato trattamento di fine rapporto dal 1.6.1982.

Restano escluse, quindi, le anzianità convenzionali improduttive di effetti per indennità e trattamento anzidetti.

### Art. 2

#### **Limiti**

Le richieste vanno soddisfatte, annualmente, dal 1° gennaio al 31 dicembre, nei limiti del 10 per cento degli aventi titolo e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

Nelle Aziende che non raggiungono i 25 dipendenti, le richieste vanno soddisfatte, annualmente, come sopra, soltanto se giustificate da necessità di spese sanitarie, nei limiti di 1 avente titolo; se giustificate da necessità di spese per la prima casa vanno soddisfatte, alternandole con le richieste per necessità di spese sanitarie, ogni 5 anni.

Ai fini dei commi precedenti sono da considerare i dati del personale al 31 dicembre di ciascun anno, con effetti per l'anno successivo.

### Art. 3

#### **Misura**

Ciascuna anticipazione va limitata all'importo delle spese di cui all'art. 4; essa, comunque, non può essere superiore all'80 per cento dell'importo complessivo cui il richiedente avrebbe diritto, per indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto, nel caso di risoluzione del contratto di lavoro alla data di presentazione della domanda.

Dall'importo complessivo, anzidetto, sono da detrarre le somme in ipotesi pignorate od altrimenti impegnate a garanzia di terzi o del datore di lavoro oppure impiegate a favore del dipendente, su cui restano escluse anticipazioni finché permane la esposizione.

### Art. 4

#### **Motivi**

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, a beneficio del dipendente o di suoi familiari a carico, che siano riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) spese per acquisto o costruzione od assegnazione da cooperativa della prima casa di abitazione, per il dipendente o per i figli, o per ristrutturazione, ampliamento o sostituzione della casa in cui il dipendente abita, se unica in sua proprietà.

Deve trattarsi comunque di spese sostenute negli ultimi sei mesi o da sostenere nell'anno successivo, rispetto alla data di presentazione della domanda; a meno che la anticipazione non sia stata richiesta per costruzione o ristrutturazione di casa od assegnazione da cooperativa, con pagamenti in base a stati di avanzamento ovvero a piano finanziario, nei quali casi il primo pagamento deve essere avvenuto o previsto nei periodi sopra indicati (mentre, fermo restando che limiti e misure della anticipazione di cui agli artt. 2 e 3 vanno valutati una sola volta, in relazione all'importo complessivo delle spese in programma, la anticipazione va liquidata gradualmente, secondo stati di avanzamento o rate di mutuo man mano maturati).

### Art. 5

#### **Criteri**

Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione, va data priorità a quelle giustificate da necessità di spese sanitarie, se presentate per la prima volta.

Nell'ambito delle richieste giustificate da necessità di spese per la casa, vanno osservati i seguenti criteri di scelta, nell'ordine:

- esistenza di sfratto, non per morosità, convalidato dal Pretore, a carico del dipendente;
- necessità di ricostruzione di casa andata distrutta per calamità naturali;
- necessità di trasferimento del dipendente, per ragioni di servizio, nella zona in cui è la casa;
- numero dei componenti del nucleo familiare del dipendente, con precedenza per i nuclei che a parità di componenti

portano soggetti handicappati;

- acquisto o ristrutturazione dell'alloggio in cui il dipendente già abita;
- acquisto o costruzione di alloggio, per il dipendente o per un figlio convivente, in occasione del distacco di questi dal nucleo familiare.

#### **Art. 6** **Procedimento**

Le richieste di anticipazioni giustificate da necessità di spese sanitarie, se presentate per la prima volta, vanno subito esaminate e definite.

Le altre richieste vanno esaminate semestralmente: in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre; in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno.

All'uopo le richieste dei semestri precedenti non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

#### **Art. 7** **Documenti**

Le richieste di anticipazione per spese sanitarie devono essere corredate da certificato della competente struttura pubblica che riconosce la necessità di terapie od interventi straordinari e da preventivo di spesa ovvero da ricevuta se terapia ed interventi anzidetti sono stati già effettuati.

Le richieste di anticipazione per la casa devono essere corredate:

- se trattasi di acquisto, da atto notarile di compravendita o da compromesso o da altre forme scritte di impegno di vendita (cui segua atto notarile di compravendita nei 4 mesi);
- se trattasi di costruzione, da titolo di proprietà del terreno o da compromesso o da altre forme scritte di impegno di vendita dello stesso (cui segua atto notarile di compravendita nei 4 mesi), da progetto approvato e da preventivo di spesa;
- se trattasi di assegnazione da cooperativa, da atto di assegnazione e piano finanziario;
- se trattasi di ristrutturazione, da titolo di proprietà, da progetto approvato e da preventivo di spesa.

A seguito delle anticipazioni concesse in base a preventivi di spesa ed atti da perfezionare, i beneficiari sono tenuti ad esibire appena possibile le ricevute di spesa e gli atti definitivi.

Le richieste di anticipazione non corredate da suddetti documenti non vanno prese in esame: sono da considerare, a tutti gli effetti, come non ancora presentate.

#### **Art. 8** **Decadenza**

Le anticipazioni concesse per spese da sostenere decadono se terapie od interventi straordinari oppure acquisto, costruzione o ristrutturazione di casa non vengono effettuati nei tempi tecnici all'uopo necessari.

Le stesse anticipazioni decadono, pure, in caso di inadempimento dell'obbligo di cui al penultimo comma del precedente art. 7.

In caso di decadenza, il dipendente è tenuto a restituire al datore di lavoro l'importo lordo che gli è stato anticipato.

#### **Art. 9** **Detrazione**

La anticipazione, che può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, a meno che non soccorra per spese sanitarie, nel qual caso può essere ottenuta più volte salvo tuttavia il limite complessivo dell'80 per cento di cui all'art. 3, va detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine lavoro.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 Cod. Civ., la stessa anticipazione va detratta dall'indennità ivi prevista.

#### **Art. 10** **Deroghe**

Il presente regolamento soccorre, anche, allo scopo di dare soluzioni uniformi al problema delle anticipazioni su trattamento di fine lavoro, nell'ambito della categoria.

Laddove sussista precedente disciplina, in materia, la stessa viene sostituita o resta in vigore, nella sua integrità, a seconda che il contenuto del presente regolamento risulti più o meno favorevole, globalmente. All'uopo le Organizzazioni sindacali locali s'incontreranno per verifica e risoluzione del confronto.