



C.C.N.L.

Per il valore della professionalità e della
responsabilità

Per il coinvolgimento e la condivisione
dell'impostazione manageriale

Per la responsabilità sociale
ed una corretta retribuzione di ruolo.

Ipotesi di rinnovo
del CCNL

19 febbraio 2002

dei dirigenti delle BCC/CRA



INDICE

Premessa	pag. 3
crescita e sviluppo professionale	pag. 4
Formazione qualificata	
Accesso alla dirigenza	
Welfare, mercato del lavoro e politiche sociali	pag. 7
Previdenza e assistenza	
Pari opportunità	
Clausole sociali	
Valorizzazione della dimensione di responsabilità	pag. 9
Premio di valorizzazione	
Sistemi incentivanti	
Diritti e doveri	
Missioni	
Partecipazione e indirizzo manageriale	pag. 11
Comitato dei Dirigenti del Credito Cooperativo	
Procedura sindacale	
Parte economica	pag. 13
incrementi retributivi	
tabelle	



PREMESSA

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo, attraverso le proposte contenute nello stesso, intende favorirne e promuoverne la centralità strategica, anche sollecitando una approfondita riflessione in merito al profilo dirigenziale declinato nella specificità cooperativa.

A questo proposito è bene rimarcare che la storia del Credito Cooperativo in Italia, ormai secolare, prima di essere imprenditoriale, è stata sociale, solidaristica, territoriale.

In questo senso il modo di fare banca del Credito Cooperativo ha coniugato complessivamente il progresso del mercato e della società in senso originale e a partire dal radicamento nel territorio e con le comunità locali.

Proprio per rinnovare i presupposti già richiamati nel solco della tradizione dei valori di riferimento, ma nella logica di una loro attualizzazione, si rende opportuna una riflessione mirata al ruolo dei dirigenti nel Credito Cooperativo che non è né scontato, né mutuabile da altri settori o modelli.

La rilevata necessità di innalzare gli standard gestionali ed operativi da un lato, la frammentarietà e i deficit di coesione, identità e conduzione unitaria e condivisa dall'altro, evidenziano l'esigenza di avanzare con realismo, ma con lungimiranza nella individuazione di strumenti e modalità per superare tali limiti.

Responsabilità e responsabilizzazione, unitamente al coinvolgimento ed alla condivisione, sono quindi le cifre di riferimento per l'affermazione di una "cultura del network" che realizzi una visione strategica comune ed una "compliance culturale e manageriale" cooperativa.

Come ovvio, lo snodo dell'evoluzione richiamata che accrescerebbe la riconoscibilità della "differenza cooperativa", passa anche e soprattutto dalla valorizzazione coerente dei ruoli apicali della dirigenza.

Queste brevi considerazioni, se calate nella proposta contrattuale, ne originano l'orientamento e intercettano e coniugano esigenze di sistema e di ruolo per il superamento di limiti propri del modello associativo a legame debole, caratterizzato da alta disomogeneità.

Ci soccorrono in questa analisi anche le ripetute considerazioni della Banca d'Italia, unitamente alla convinzione che i valori cooperativi potranno continuare a caratterizzare un modo differente di competere ricomponendo la coniugazione naturale tra indirizzo strategico e traduzione operativa a partire dalla centralità del ruolo dirigenziale.



Crescita e sviluppo professionale

Premesso che i Dirigenti sono lavoratori/lavoratrici subordinati, ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, le Organizzazioni Sindacali intendono effettuare in sede di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro una verifica con Federcasse finalizzata ad una più puntuale definizione della declaratoria del personale dirigente, avendo anche presente l'evoluzione della normativa primaria e secondaria e dell'organizzazione delle imprese di Credito cooperativo.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti intendono prevedere e definire con Federcasse nell'Accordo di rinnovo del CCNL per i Dirigenti del Credito cooperativo, all'interno della declaratoria dei dirigenti:

- coadiutore del direttore , in quanto partecipe quotidianamente della direzione aziendale, mediante ripartizione dei compiti direttivi sulla base di apposite deliberazioni del consiglio di amministrazione, salva sempre la soprintendenza su tutto del direttore;
 - sostituto del direttore durante le assenze;
 - destinatario di particolari responsabilità e competenze, espressamente attribuitegli dal consiglio di amministrazione, in relazione all'ordinamento aziendale;
- altre funzioni manageriali, specie per quanto riguarda le Aziende del Gruppo bancario.

Il rinnovo del CCNL potrà anche prevedere l'individuazione di specifiche indennità correlate a livelli di responsabilità, e/o competenze , e/o funzioni.

Le Organizzazioni sindacali intendono altresì procedere con Federcasse, anche in correlazione a quanto concordato con l'Accordo 21 dicembre 2007 per le Aree professionali ed i Quadri direttivi, ad una verifica finalizzata al completamento dei profili professionali, con particolare riferimento alle modificazioni dell'organizzazione del lavoro ed alle disposizioni di legge e dell'Autorità di Vigilanza.

Tale verifica sarà realizzata attraverso la rilevazione delle situazioni esistenti/definite a livello locale e/o aziendale e con riferimento ai modelli organizzativi , alle pari opportunità per il personale femminile , allo sviluppo delle tecnologie e loro eventuali effetti sull'evoluzione delle figure professionali, alle nuove professionalità e, comunque, in coerenza con quanto stabilito dal CCNL.

Detta verifica, riferita alle specificità proprie dell'assetto organizzativo delle Aziende del credito cooperativo, da completarsi entro il 30.6.2008, riguarderà anche le modalità per la piena attuazione della disciplina dello sviluppo professionale e di carriera, dei criteri di valutazione professionale del Dirigente.

Le modifiche alle precedenti disposizioni costituiranno parte integrante del nuovo CCNL per i Dirigenti del Credito cooperativo.

Successivamente e, comunque, entro il 30 novembre 2008 per la presente tornata contrattuale, la



Federazione locale informa e consulta preventivamente gli Organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti in relazione al progetto per lo sviluppo professionale dei dirigenti e per la 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.

In tale occasione la Federazione Locale rappresenterà agli Organismi Sindacali anche parametri, che abbiano caratteristiche di oggettività e trasparenza e che tengano conto della tipologia organizzativa delle singole B.C.C., utili per l'individuazione di specifiche indennità correlate a livelli di responsabilità e/o competenza e/o funzione.

Le OO.SS. stipulanti, a ricezione del progetto da parte della Federazione locale, nella fase di consultazione potranno presentare proposte e considerazioni che saranno oggetto, in tale caso, di apposito confronto con la Federazione locale, nell'obiettivo di ricercare soluzioni condivise.

Detti incontri avranno a regime cadenza almeno biennale e saranno attivati a richiesta anche di una delle Parti stipulanti, a livello di Federazione locale per le Aziende aderenti alle Federazioni e a livello aziendale per le Aziende aderenti direttamente a Federcasse e/o appartenenti al Gruppo creditizio.

Nell'ambito di detti incontri assume una peculiare rilevanza la verifica ed il confronto in merito a specifici livelli di responsabilità competenze e funzioni derivanti dalla complessità organizzativa di aziende di rilevante dimensione occupazionale (300).

Per il Gruppo creditizio detti incontri, con il consenso di tutte le Parti Aziendali (Aziende e RSA), potranno tenersi anche in una unica soluzione con la Capogruppo.

Inoltre le Organizzazioni Sindacali richiedono che nel nuovo CCNL si preveda espressamente che gli incontri di cui agli articoli del vigente CCNL :10 "inquadramento";18 "premio annuale";12 "formazione e aggiornamento professionale"; siano contestualmente oggetto di una specifica procedura di confronto, i cui esiti formeranno specifico verbale di accordo fra le Parti.

La procedura di confronto di 2° livello avrà cadenza almeno triennale, sarà avviata a richiesta anche di una delle Parti stipulanti e, in fase di prima applicazione per la presente tornata contrattuale, sarà avviata non prima del 1 settembre 2008 ed i relativi accordi avranno scadenza al 31 dicembre 2011.

Formazione qualificata

Oltre a quanto già previsto dall'art. 12 del CCNL per i Dirigenti del Credito Cooperativo, le Organizzazioni Sindacali stipulanti intendono proporre a FEDERCASSE la costituzione di uno Osservatorio nazionale dedicato alla rilevazione e progettazione dei fabbisogni formativi specifici dei Dirigenti, avvalendosi dell'apporto di esperti nelle materie di volta in volta individuate.

La Federazione locale (le Aziende del Gruppo creditizio) trasmettono annualmente all'Osservatorio



nazionale una informativa dettagliata sui programmi di formazione realizzati nell'anno precedente , su quelli programmati per l'anno in corso, sui fabbisogni individuati, anche sulla base di proposte e segnalazioni raccolte fra i Dirigenti.

Il Dirigente, inoltre, potrà concordare con l'Azienda specifici percorsi formativi, nell'ambito di quelli offerti , nonché la partecipazione a moduli formativi specialistici, con oneri a carico dell'Azienda, presso Università e/o primarie scuole di formazione qualificate.

Accesso alla dirigenza

La valorizzazione delle risorse umane costituisce valenza strategica del sistema del Credito Cooperativo.

A tal uopo le parti stipulanti convengono sulla rilevanza della formazione e delle esperienze professionali per la selezione fra il personale in servizio delle competenze e delle risorse umane da avviare su percorsi professionali finalizzati e destinati al passaggio/accesso alla categoria dei dirigenti.

In tale ambito, le parti raccomandano alle singole imprese di credito cooperativo di attribuire particolare attenzione e priorità alle pari opportunità di accesso per il Personale Femminile.



Welfare, mercato del lavoro e politiche sociali

Previdenza e assistenza

Adeguamento dei massimali assicurativi a copertura delle conseguenze da infortunio al fine di mantenere il sostegno economico al nucleo familiare coerente con il livello retributivo: 5 annualità in caso di morte, 6 annualità in caso di invalidità permanente. Nel caso di premorienza non riconducibile ad infortunio, erogazione agli aventi diritto del trattamento che sarebbe spettato in caso di rescissione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda.

La contribuzione al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo a carico del datore di lavoro viene incrementata nella misura dello 0,40% per i lavoratori in servizio alla data del 31.12.2000 e dello 0,60% per quelli assunti successivamente alla data del 31.12.2000.

Si propone l'introduzione di clausola specifica per la copertura Long Term Care con contribuzione di 0,15% a carico azienda e 0,05% a carico dirigente.

Le aziende dovranno segnalare, con un mese di anticipo, ai dirigenti interessati, nei singoli casi, la scadenza del periodo di comporto contrattualmente previsto. Si chiede alle aziende di considerare, ai fini dell'incremento del 50% del periodo di comporto ed in aggiunta alla esistente previsione contrattuale, anche la condizione dei dipendenti affetti da patologie di analoga gravità.

Riformulazione della norma a tutela della responsabilità civile verso terzi, per assicurare effettiva copertura.

Pari opportunità

Le aziende, in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, e della valorizzazione della dimensione di responsabilità propria dei dirigenti del sistema, si impegnano a realizzare per le lavoratrici con la qualifica di dirigente:

- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- specifici piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla Legge e/o dai fondi interprofessionali;
- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili presenti in azienda.

Clausole sociali

Si vuole favorire un approccio al mercato cosciente della necessità che l'impresa si orienti al sistema



sociale nel quale opera, adottando un “comportamento responsabile” e portato a favorire lo sviluppo socio-economico, rafforzando sia i legami con il proprio territorio sia l’immagine e la competitività dell’azienda.

A tal fine:

deve essere favorita maggior incisività del ruolo dirigenziale nella realizzazione di politiche di responsabilità sociale d’impresa, anche condividendo con gli amministratori specifici percorsi formativi; deve essere manifestata coerente attenzione alla qualificazione dei meccanismi funzionali alla determinazione del “premio annuale”.

Commissione paritetica in materia di Welfare

Le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla pubblicazione sulla G.U. per esaminare, nell’ambito di una Commissione paritetica, le modifiche legislative che interverranno 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.

Commissione nazionale di studio in tema di salute e sicurezza.

Le parti stipulanti attiveranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione Nazionale di studio in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

Commissione tecnica paritetica.

Le parti costituiranno, entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto, un’apposita Commissione Tecnica Paritetica al fine di recepire nel Contratto Nazionale l’art. 5 del d. lgs 6 febbraio 2007, n. 25 in tema di informazioni riservate.

Aspettativa non retribuita

Va prevista la possibilità di fruire di un periodo di aspettativa non retribuita per necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra 3 e 8 anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità. Idoneamente certificate



Valorizzazione della dimensione di responsabilità

Nell'ottica di favorire il processo di partecipazione consapevole dei dirigenti del credito cooperativo, fermo restando le peculiarità proprie del ruolo e del profilo professionale e l'opportunità che le stesse possano trovare adeguate condizioni di crescita permanente e di valorizzazione, occorre prevedere criteri orientativi per l'erogazione del premio di valorizzazione e di eventuali riconoscimenti collegati al raggiungimento di obiettivi.

Il modello cooperativo deve qualificare anche la dimensione manageriale dei dirigenti e garantire l'omogeneità dei criteri riconducibili alla loro valorizzazione.

Tale orientamento risponde ai valori di riferimento del credito cooperativo e declina operativamente, sul piano gestionale, la necessità di creare coesione, condivisione e "cultura del network".

Premio di valorizzazione

Il premio annuale di cui all'articolo 18 sarà erogato ai dirigenti con particolare riferimento ai ruoli di Direzione e di Vice direzione nonché di responsabilità o vice responsabilità di settori, aree o uffici comunque denominati.

I parametri per determinare l'erogazione del premio, dovranno includere necessariamente: elementi di specificità del credito cooperativo desumibili dalla carta dei valori dello stesso; principi di Corporate Social responsibility, nonché elementi di crescita comunque ancorata a tali principi ed allo sviluppo compatibile e socialmente sostenibile dell'impresa e delle risorse umane in essa operanti; altri elementi di qualità strettamente ancorati alla "mission" del Credito cooperativo ed alla effettiva responsabilità di ruolo.

Considerando il premio alla Direzione come "riferimento cento", i premi erogati ai dirigenti operanti in altri profili di ruolo saranno graduati secondo una pesatura correlata alla responsabilità ed alla complessità di ruolo.

Sempre nell'ottica di favorire la crescita di una cultura della responsabilità e della condivisione consapevole, il Comitato permanente di partecipazione ed indirizzo manageriale insediato presso la Federazione Regionale e previsto all'apposito capitolo, potrà assumere orientamenti in merito nell'ambito delle sue prerogative.

Gli orientamenti assunti saranno oggetto di informativa alle OO.SS locali e di un successivo confronto in merito.



Sistemi incentivanti

Le previsioni già codificate all'articolo 19 del contratto collettivo nazionale di lavoro dovranno trovare effettiva applicazione secondo modalità e tempi certi. Fermo restando la difformità sostanziale tra il premio di valorizzazione ed i sistemi incentivanti sotto qualsiasi forma previsti, anche in riferimento ai differenti presupposti degli stessi, occorre che i riconoscimenti collegati al raggiungimento di obiettivi tipici dei sistemi incentivanti siano compatibili con la Direttiva sui mercati finanziari (Mifid), alle disposizioni di conformità della banca d'Italia (compliance) e più complessivamente ai principi contenuti nella carta dei valori del credito cooperativo.

Anche su questo tema, il comitato permanente di indirizzo strategico potrà assumere orientamenti in merito le cui linee guida saranno comunicate alle OO.SS. locali.

Diritti e doveri

Il dirigente che presta la propria attività di lavoro nel credito cooperativo, indipendentemente dal ruolo o funzione di adibizione, deve promuoverne i valori di riferimento nei confronti di tutti gli stakeholder per favorire un modo di operare improntato alla trasparenza, collaborazione, cooperazione e responsabilità ed un modo di competere coerente ai medesimi valori .

Sarà inoltre compito del dirigente realizzare le direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione in coerente raccordo con le regole Mifid e con le normative di conformità emanate dalla Banca d'Italia (compliance).

Eguale, al dirigente deve essere garantita una formazione manageriale periodica adeguata al ruolo svolto e finalizzata alla crescita sia delle competenze tecniche, sia del profilo d'identità e specificità cooperativa proprio di tale figura professionale apicale.

Al dirigente deve essere inoltre garantito un aggiornamento costante sulle evoluzioni dell'orientamento strategico del Credito cooperativo e dell'impresa di appartenenza.

Missioni

Le giornate di missione effettuate senza soluzione di continuità tra la fine di un mese e l'inizio del successivo devono essere considerate unitariamente ai fini dell'erogazione della diaria relativa.



Partecipazione ed indirizzo manageriale

Comitato dei Dirigenti del Credito Cooperativo

deve essere promossa presso ogni Federazione Locale e presso il gruppo creditizio su iniziativa della Federazione medesima e della capogruppo la costituzione di un comitato composto da Direttori Vice Direttori e Dirigenti

detto Comitato si riunisce di norma ogni 3 mesi per analizzare e discutere le tematiche:

- dell'alta formazione;
 - delle politiche di sviluppo (anche territoriale);
 - della promozione dell'identità del Credito Cooperativo nell'ambito della formazione delle competenze manageriali distintive e delle politiche di sviluppo;
 - dell'attribuzione del premio di valorizzazione e dei relativi criteri
- e di promuovere tali temi anche attraverso l'assunzione di determinazioni in merito.

Le risoluzioni assunte dal comitato saranno tempo per tempo illustrate alle OO. SS. locali nello spirito del maggior coinvolgimento possibile.

Su iniziativa della Federazione Italiana delle BCC per adeguare e sviluppare in maniera programmatica l'evoluzione professionale dei dirigenti e la cultura imprenditoriale della BCC alla luce dell'evoluzione tecnologica, dello sviluppo delle politiche gestionali e finanziarie delle imprese e dei mercati almeno una volta all'anno viene convocato il Forum annuale dei dirigenti del Credito Cooperativo.

Il Forum annuale ha lo scopo di aggiornare/comunicare ai dirigenti del Credito Cooperativo novità, evoluzioni del mondo bancario e eventuali strategie del Movimento delle BCC.

Il programma del Forum annuale viene disegnato per fornire una conoscenza accurata di principi specifici e delle nuove tecniche di management dei settori più importanti delle imprese.

Individua le aree d'intervento più importanti, la domanda e le direttrici dello sviluppo e dell'innovazione.

Elabora e integra l'attività con un approccio multi-disciplinare che si conferma sempre di più come strategico nella crescita professionale dei dirigenti d'azienda, soprattutto delle Piccole BCC, che possono in questo modo, avvalersi di una pluralità di informazioni su nuovi scenari e nuove esigenze delle imprese in modo di essere in grado di proporre alle proprie aziende soluzioni di alto profilo a problemi sia operativi che strategici.



La conferenza annuale è fondata sulla partecipazione attiva dei dirigenti e tenuto da personalità di spicco del Movimento e dalla presenza di testimonial nazionali e internazionali che garantiranno un'osmosi continua fra le esigenze informative e la cultura Cooperativa.

Procedura sindacale

Le dimensioni e la complessità organizzativa non omogenea del Movimento sono tali da richiedere l'adozione di un modello specifico di relazioni sindacali in grado di favorire iniziative originali e calibrate sulle caratteristiche del credito cooperativo che spesso ben impostate nella fase di sviluppo procedurale, incontrano difficoltà nella fase attuativa.

Quanto sopra premesso e ad integrazione di quanto previsto dall'art. 64 del contratto nazionale si propone, in via sperimentale, il seguente modello di relazioni sindacali:

Informazione a livello locale

A livello di Federazione locale per le Aziende aderenti a dette Federazioni e a livello aziendale per le Aziende aderenti direttamente a Federcasse, si prevedono gli incontri di norma, con cadenza semestrale, sugli argomenti di pertinenza di seguito specificati.

Nel corso di detta riunione verrà fornita un' informativa articolata su:

- a) avanzamenti di carriera intervenuti nei confronti del personale Dirigente, suddivisi per fasce di età, con indicazione della percentuale riguardante il personale femminile;
- b) andamento economico e produttivo, anche con riguardo ai più significativi indicatori di bilancio e alle prospettive di sviluppo;
- c) processi di riconversione e di riposizionamento strategico, revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione allo sviluppo tecnologico con specifico riguardo agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
- d) distribuzione territoriale delle Filiali e delle Agenzie con indicazioni previsionali delle prevedibili aperture o chiusure di Unità Operative;
- e) incontri sulle linee strategiche dei progetti formativi dei direttori e dei dirigenti
- f) la verifica ed il monitoraggio, attraverso l'esame congiunto, dei progetti attuativi delle linee strategiche;
- g) andamenti delle relazioni fra le Parti e possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale;
- h) eventuali specificità connesse ai temi della sicurezza del lavoro e della salute dei lavoratori.

L'Azienda, all'esito della propria rappresentazione, raccoglie le eventuali segnalazioni, osservazioni ed istanze formulate dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., rassegnando loro specifici riscontri.



Parte economica

Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007, viene riconosciuto un importo sotto forma di “una tantum” (v. tabella allegata).

Importo una tantum

Valore complessivo, biennio 2006/2007 (4,90%)

A copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2007	stipendio	scatto	Importo ex Ristrutturazione tabellare
	2883,85	57,69	8,66

Valore anno 2006

A copertura dal 1/1/2006 al 31/12/2006	stipendio	scatto	Importo ex Ristrutturazione tabellare
	1383,07	27,67	4,15

Valore anno 2007

A copertura dal 1/1/2007 al 31/12/2007	stipendio	scatto	Importo ex Ristrutturazione tabellare
	1500,78	30,02	4,51

Ipotesi di rinnovo del CCNL 19 febbraio 2002
dei dirigenti delle BCC/CRA



Tale importo:

è computato, pro quota, in relazione all'eventuale minor servizio retribuito prestatato dall'interessato nel periodo medesimo;

è sterilizzato ai fini degli istituti contrattuali, tranne il trattamento di fine rapporto;

non è computato ai fini dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale, salvo diverse disposizioni di statuto o di regolamento disciplinanti i trattamenti stessi. Tale esclusione opera anche nei casi in cui le predette disposizioni di statuto o di regolamento prendano a base, con qualsivoglia formulazione, gli emolumenti utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto;

viene "tabellizzato" a far tempo dal 1° gennaio 2008 ed è utile dalla medesima data ai fini dei trattamenti di cui all'alinea che precede.

Per il periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2010,

relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, si applicano le tabelle allegate.



TABELLE RETRIBUTIVE
Per il dirigente di livello minimo

1° gennaio 2008 (A)	stipendio	scatto	Importo exRistrutturazione tabellare
	4.700,90	94,04	14,11
Parametrizzazione dal 1° gennaio 2008 (B)	Stipendio	scatto	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.747,91	94,04	14,11
Dal 1° luglio 2008	Stipendio	scatto	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.788,27	94,84	14,23
Dal 1° dicembre 2008	stipendio	scatto	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.828,97	95,65	14,35
Dal 1° luglio 2009	stipendio	scatto	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.865,19	96,37	14,46
Dal 1° ottobre 2009	stipendio	scatto	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.913,84	97,33	14,60
Dal 1° dicembre 2009	stipendio	scatto	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.950,69	98,06	14,71
Dal 1° luglio 2010	stipendio	scatto	Importo ex ristrutturazione tabellare
	4.987,82	98,80	14,82
Dal 1° dicembre 2010	stipendio	scatto	Importo ex ristrutturazione tabellare
	5.025,23	99,54	14,93

Ipotesi di rinnovo del CCNL 19 febbraio 2002
dei dirigenti delle BCC/CRA



NORMA TRANSITORIA

Per quanto concerne il personale cessato dal servizio tra il 1° gennaio 2006 ed il 31 dicembre 2007, gli effetti economici relativi a detto periodo si applicano al personale medesimo, con esclusione delle ipotesi di cessazione dovute a licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, a dimissioni senza immediato diritto a trattamento pensionistico di anzianità o vecchiaia, ad esodi incentivati, ovvero ad accesso al Fondo di solidarietà.

In coerenza con quanto stabilito in materia di assegno ex premio di rendimento, le Parti si danno atto che le percentuali di rivalutazione dell'Ad personam ex art. 4 del CCNL 19 febbraio 2002 sono le seguenti:

Decorrenza	Percentuale di rivalutazione
01/01/2008	+ 4,55%
01/07/2008	+ 0,85%
01/12/2008	+ 0,85%
01/07/2009	+ 0,75%
01/10/2009	+ 1,58%
01/12/2009	+ 0,75%
01/07/2010	+ 0,75%
01/12/2010	+ 0,75%

In coerenza con quanto previsto nell'accordo di cui all'art. 14 del CCNL 19 febbraio 2002, le Parti convengono che al dipendente che percepisce l'assegno ex premio di rendimento, in caso di promozione a dirigente verrà conservato l'assegno ex premio di rendimento, rivalutato nelle stesse percentuali previste per i Quadri Direttivi di 4° livello tempo per tempo negoziati nel relativo C.C.N.L.