



Cassa Centrale Banca
G r u p p o B a n c a r i o

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

PER I LAVORATORI APPARTENENTI
ALLE AREE PROFESSIONALI
ED ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI

TRENTO, 3 febbraio 2012

INDICE

| | |
|---|-----------|
| <i>POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E FORMAZIONE</i> | 5 |
| Art. 1 - Contratti a termine | 5 |
| Art. 2 - Contratti di somministrazione | 5 |
| Art. 3 - Contratti di apprendistato professionalizzante | 6 |
| Art. 4 - Part-time | 6 |
| Art. 5 - Formazione | 7 |
| Art. 6 - Distacchi a scopo formativo | 7 |
| <i>AMBIENTE DI LAVORO</i> | 8 |
| Art. 7 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro | 8 |
| <i>PREVENZIONE E PROVVIDENZE RELATIVE AD ATTI CRIMINOSI</i> | 9 |
| Art. 8 - Prevenzione da atti criminosi | 9 |
| <i>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</i> | 10 |
| Art. 9 - Organico del personale | 10 |
| Art. 10 - Sistema di valutazione professionale e sistema incentivante | 13 |
| Art. 11 - Organizzazione aziendale | 13 |
| Art. 12 - Prassi di partecipazione | 14 |
| Art. 13 - Rotazione del personale | 14 |
| Art. 14 - Avvicendamenti | 14 |
| Art. 15 - Sostituzioni temporanee | 14 |
| Art. 16 - Regolamento del servizio di cassa - indennità di rischio | 14 |
| Art. 17 - Quadri Direttivi | 15 |
| Art. 18 - Orario di lavoro | 15 |
| <i>PERMESSI</i> | 16 |
| Art. 19 - Aspettativa e congedi per malattia del figlio | 16 |
| Art. 20 - Permessi ai lavoratori | 17 |
| Art. 21 - Permessi ai lavoratori per ragioni di studio | 17 |
| Art. 22 - Assenze di un giorno per malattia | 17 |
| Art. 23 - Attività di docenza | 17 |
| <i>TRATTAMENTI ECONOMICI</i> | 18 |
| Art.24 - Premio di Risultato | 18 |



| | |
|--|----|
| Art. 25 - Indennità sostitutiva di mensa e ticket pasto | 18 |
| Art. 26 - Buono acquisto intercooperativo | 18 |
| Art. 27 - Indennità per asilo nido | 19 |
| Art. 28 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto | 19 |
| Art. 29 - Premio di fedeltà | 19 |
| Art. 30 - Uso di autovettura privata | 19 |
| Art. 31 - Assicurazioni private | 20 |
| Art. 32 - Trattamenti integrativi sanitari e previdenziali | 20 |
| DISPOSIZIONI VARIE | 20 |
| Art. 33 - Benefici per dipendenti con familiari portatori di handicap | 20 |
| Art. 33 - Commissione pari opportunità | 20 |
| Art. 34 - Decorrenza e durata | 21 |
| Art. 35 - Estensione a società del gruppo | 21 |
| Normativa a latere | 21 |
| Art. 1 - Agevolazioni ai dipendenti | 21 |
| <i>Allegati</i> | 22 |
| Allegato A - Accordo sulle politiche attive per l'occupazione e sul mercato del lavoro provinciale | 23 |
| Allegato B - Accordo per la determinazione del premio di risultato | 27 |
| Allegato C - Regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti | 30 |
| Allegato D - Regolamento per la disciplina dell'attività e del funzionamento della Commissione Paritetica | 33 |
| Allegato E - Accordo per la registrazione su nastro magnetico o supporti equivalenti - operazioni servizi di investimento (delibera CONSOB 01.07.1998) | 35 |

ld.

Q
re B *6*

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I LAVORATORI APPARTENENTI ALLE AREE
PROFESSIONALI ED ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI
DI CASSA CENTRALE BANCA BANCA**

Addì 3 febbraio 2012 in Trento presso la sede di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A.

Tra

Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A., rappresentata dal Direttore Generale Sig. Mario Sartori

E

le RR.SS.AA. – O.S. Prov. firmatarie in calce al presente contratto

si conviene di rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale per i lavoratori appartenenti alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi di Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A., come segue:



POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

Preso visione dell' "Accordo sulle politiche attive per l'occupazione e sul mercato del lavoro provinciale" - Allegato A - siglato il 27 luglio 2007 dalla Federazione Trentina della Cooperazione e dalle OO.SS. per regolamentare le assunzioni nelle Casse Rurali Trentine, Cassa Centrale Banca condivide i principi e gli obiettivi in esso contenuti e quindi si impegna alla sua integrale applicazione.

Art. 1 - Contratti a termine

Resta inteso che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego in Cassa Centrale Banca.

Valutato il contenuto del decreto legislativo n. 368/2001 si concordano ulteriori fattispecie di contratti di lavoro a tempo determinato:

- per sostituzione di personale assente per fruizione di periodi di aspettativa ulteriori a quelle previste dalla legge;
- per integrazione d'orario riferite a lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale;
- per esigenze dovute ad assenza contemporanea per malattia di più soggetti, fino al definitivo rientro dalla malattia di ciascuno di questi;
- per esigenze connesse ad erogazione straordinaria di servizi creditizi e di altri prodotti bancari, aventi carattere non continuativo per frequenza ed intensità;
- per obiettiva intensificazione dell'attività lavorativa dovuta a motivi di carattere contingente;
- per fasi operative urgenti o rilevanti, connesse con modificazioni organizzative non approntabili sulla base di normali programmi di lavoro;
- per intensificazione stagionale o comunque ricorrente dell'attività. In tali fattispecie sarà effettuata una preventiva comunicazione scritta alle R.S.A. firmatarie del presente Contratto.

Cassa Centrale Banca può assumere con contratto a termine un numero di lavoratori nella misura massima del 20%, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione, del personale con contratto a tempo indeterminato dipendente di Cassa Centrale Banca.

L'Azienda fornirà annualmente alle RR.SS.AA. in apposito incontro, informativa in ordine all'applicazione del presente articolo.

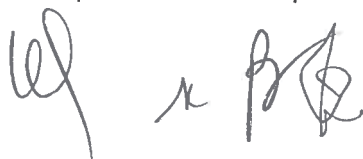
A decorrere dal 1° gennaio 2012, al dipendente assunto a termine ripetutamente da parte delle aziende del Credito Cooperativo trentino compete un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi con contratti a tempo determinato. Ai fini della maturazione del suddetto periodo di 18 mesi valgono anche i periodi di contratto a termine antecedenti al 1° gennaio 2012.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, considerate le esigenze formative, Cassa Centrale Banca potrà inquadrare il personale assunto a termine per la prima volta nel settore del Credito Cooperativo trentino nella seconda Area professionale, 2° livello retributivo, per i primi 4 mesi.

Art. 2 - Contratti di somministrazione

Fermo restando quanto concordato in materia dall'allegato A sulle politiche attive per l'occupazione, a far data dall' 1° gennaio 2012 ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro saranno garantite, in materia di welfare integrativo, le contribuzioni previste per la generalità dei lavoratori di Cassa Centrale Banca, nei termini di cui ai commi successivi del presente articolo.

Inoltre, a far tempo dal 1° gennaio 2012, al dipendente occupato con contratto di somministrazione ripetutamente da parte delle Aziende del Credito Cooperativo Trentino compete



un'indennità di flessibilità pari ad euro 100,00 lordi mensili, decorsi 18 mesi cumulativi con contratti a tempo determinato. Ai fini della maturazione del suddetto periodo di 18 mesi valgono anche i periodi di contratto a termine antecedenti al 1° gennaio 2012.

Detti lavoratori, tramite opzione da esercitarsi individualmente all'atto dell'inizio del periodo lavorativo, potranno liberamente richiedere la iscrizione volontaria a Laborfonds, con quota a loro carico definita nella medesima misura (attualmente 2%) stabilita per i dipendenti iscritti al Fondo Pensione. La quota aziendale di contribuzione sarà, corrispondentemente, la medesima stabilita dagli accordi nazionali di riferimento del Fondo Pensione per i lavori a tempo indeterminato (attualmente 5,10%), alla quale va aggiunta una ulteriore quota forfetaria mensile fissa di 50,00 euro (quota individuata con riferimento all'assenza, per la categoria dei lavoratori somministrati, di copertura sanitaria integrativa).

A fronte delle disposizioni di cui ai commi precedenti, il limite aziendale - in percentuale sull'organico a tempo indeterminato - disposto per i contratti di somministrazione e per i contratti di inserimento dall'art. 31 del vigente CCNL, è convertito in limite soltanto per i contratti di somministrazione, pari al 15% dell'organico a tempo indeterminato con la possibilità, comunque, di stipulare fino a 6 contratti di somministrazione.

Art. 3 - Contratti di apprendistato professionalizzante

Le parti, preso atto del nuovo testo unico dell'Apprendistato, approvato dal Governo il 28 luglio 2011, ritengono utile tentare un rilancio dell'istituto dell'apprendistato nel settore, tenuto conto delle peculiarità del mercato del lavoro locale (sia sul versante della domanda che su quello dell'offerta) e delle caratteristiche del lavoro in Cassa Centrale Banca.

A tale scopo le Parti stesse concordano di avallare progetti di apprendistato professionalizzante che singole Aziende e lavoratori (sia in possesso di diploma, che di laurea specialistica) possano stipulare con le seguenti caratteristiche, fermo restando per quanto compatibile il riferimento alla disciplina del CCNL ed alle normative di legge in materia:

- durata fino a due anni (24 mesi);
- inquadramento per 12 mesi nella seconda Area, 2° livello;
- formazione pianificata in Azienda o, in alternativa, avvalendosi del supporto della società di formazione della Cooperazione trentina "Formazione Lavoro". Le parti si faranno parte attiva per promuovere attraverso la predetta società un sistema di certificazione delle competenze acquisite attraverso il percorso formativo in apprendistato.

Dichiarazione a verbale delle Parti.

Le Parti si impegnano a ritrovarsi in caso di modificazione e/o novità derivanti dalla normativa o regolamentazione sia statale che provinciale in ordine alle predette tipologie di contratti di lavoro.

Art. 4 - Part-time

Le parti si danno atto che l'istituto del part-time rappresenta una importante e positiva forma di flessibilità della prestazione lavorativa.

Si conviene che Cassa Centrale Banca è tenuta ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti a part-time a tempo determinato nel limite di 1 unità ogni 20 dell'organico in servizio, con arrotondamento matematico.

Per la determinazione dell'organico in servizio, si fa riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente. A tal fine i dipendenti con contratto part-time a tempo indeterminato saranno computati al 50%, con arrotondamento matematico.

Per la quantificazione dei part-time che Cassa Centrale Banca è tenuta ad accogliere, non si computano i part-time a tempo indeterminato, nonché le assunzioni effettuate dall'esterno con contratto di lavoro a tempo parziale.



Dal computo dell'unità ogni venti sono esclusi altresì i part-time concessi per previsione di legge al personale affetto da particolari patologie (ad esempio malattie oncologiche), nonché i part-time concessi a richiesta del lavoratore che si trovi in condizioni di difficoltà non reversibile (handicap grave dei figli, dei familiari conviventi, invalidità del lavoratore stesso con percentuale non inferiore al 60%) e che Cassa Centrale Banca riconosce in connessione con il perdurare del motivo che ha originato la richiesta.

Il principale criterio per la concessione dei contratti part-time è la rotazione. Pertanto, anche allo scopo di consentire l'avvicendamento nel beneficio, i contratti a tempo parziale derivanti da trasformazione di contratti a tempo pieno vanno stipulati a tempo determinato. I rinnovi di detti contratti avranno cadenza annuale e durata complessiva di norma non superiore a 3 anni.

Previa disamina, Cassa Centrale Banca si impegna ad accogliere, anche se ciò dovesse comportare il superamento del limite quantitativo di cui sopra, le domande presentate da dipendenti finalizzate ad accudire i figli fino a tre anni di età; il contratto part-time coprirà comunque tutto il periodo fino all'inserimento del figlio alla scuola materna.

Cassa Centrale Banca potrà esaminare ulteriori richieste di trasformazione di contratti da tempo pieno a part-time tenendo conto prioritariamente di quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, allegato E del C.C.N.L. vigente.

Le parti, con riferimento dalla disciplina fissata dall'allegato E del CCNL vigente, convengono che il personale a part-time appartenente alle tre Aree Professionali possa esercitare annualmente, con le medesime modalità previste dalla procedura relativa alla Banca delle Ore, una opzione volontaria per il recupero delle ore prestate in aggiunta al normale orario di lavoro (supplementare), in luogo della corrispondente retribuzione.

Analoga possibilità di recuperi si prevede per il personale part-time della categoria dei Quadri Direttivi.

Al fine di ottimizzare la utilizzazione del part-time in Azienda, le parti convengono di ritrovarsi annualmente, su richiesta di una di esse, per una complessiva analisi della materia.

Art. 5 - Formazione

La formazione assume importanza e valore primari nelle strategie aziendali e nelle relative definizioni contrattuali.

Il progetto formativo aziendale, redatto annualmente, sarà oggetto, non appena possibile, e in linea di massima entro gennaio di ciascun anno, di informativa alle rappresentanze sindacali. In tale occasione le RR.SS.AA. potranno formulare proposte ed osservazioni ritenute utili alla realizzazione del medesimo progetto formativo.

Nel corso della stessa procedura saranno inoltre resi noti e presi in considerazione i risultati dell'attività formativa complessivamente svolta da Cassa Centrale Banca nell'anno precedente, con indicazione dei nominativi dei partecipanti ai singoli corsi.

Cassa Centrale Banca provvederà, non appena possibile, a comunicare al personale i contenuti del progetto formativo aziendale di cui al secondo comma del presente articolo, nonché, ove possibile, i programmi dei corsi organizzati da società terze alle quali Cassa Centrale Banca intende aderire.

Art. 6 - Distacchi a scopo formativo

Le Parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra Cassa Centrale Banca, le Aziende del gruppo Casse Rurali-BCC del Nord Est ed Enti/Società collegati, del distacco temporaneo di lavoratori da un'Azienda all'altra per sopperire ad esigenze formative e di aggiornamento del personale, sia neo-assunto (con periodo di prova superato) che qualificato. Ciò nell'ottica sia di processi di qualificazione che di riqualificazione professionale per perdita di professionalità.

Il distacco può avere la durata massima di sei mesi. Può essere concessa una proroga di ulteriori quattro mesi, qualora il lavoratore manifesti per iscritto il proprio consenso.

Per i suddetti distacchi compete il trattamento di cui al penultimo comma dell'art. 60 del C.C.N.L. vigente e, qualora eccezionalmente il dipendente sia costretto al pernottamento fuori sede, l'indennità giornaliera di cui all'ultimo comma del citato articolo.

Cassa Centrale Banca darà comunicazione al lavoratore del progetto formativo e informerà preventivamente le RR.SS.AA. di ciascun distacco programmato.

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 7 - Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

Le Parti prendono atto delle innovazioni introdotte dal decreto legislativo n. 81/2008 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Condividono nello spirito partecipativo della citata normativa, l'opportunità di diffondere e sviluppare le previsioni ed i contenuti della medesima.

Salubrità degli ambienti di lavoro

Le parti convengono che, qualora Cassa Centrale Banca intenda porre in essere innovazioni tecnologiche e/o ristrutturazioni ambientali idonee a modificare le condizioni di lavoro, gli incontri con le RR.SS.AA. di cui all'art. 17 del CCNL vigente abbiano luogo in via preventiva, anche al fine di raccogliere eventuali suggerimenti utili alla salvaguardia ed al miglioramento delle condizioni di lavoro in argomento.

Eventuali casi particolari di condizioni di lavoro ritenute inidonee o di attività comportanti carichi di lavoro e stress particolarmente elevati saranno esaminati e discussi in specifici incontri con la RR.SS.AA.

Pausa per addetti ai video terminali o visori

Per la prestazione del personale addetto a video terminali si fa riferimento alle norme specifiche di legge ed in particolare alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Qualora, a seguito di visita sanitaria del lavoratore, le strutture sanitarie abilitate prescrivano appositi strumenti per il lavoro ai VDT e la prescrizione risulti confermata da eventuale accertamento di Cassa Centrale Banca, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico di Cassa Centrale Banca.

Cassa Centrale Banca si impegna ad esaminare favorevolmente, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali, eventuali richieste di esonero dall'adibizione a videoterminale da parte di lavoratrici in stato di gravidanza.

Avvicendamento ad altra mansione in presenza di non idoneità o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alla mansione espletata

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni espletate, attestata da apposita dichiarazione medica del lavoratore, oltretutto da eventuale accertamento da parte dell'azienda a norma dell'art. 5 della legge 300/70 oppure a norma dell'art. 10 della legge 68/99, Cassa Centrale Banca provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

Eventuali casi particolari saranno esaminati e discussi in specifici incontri con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.



Indumenti protettivi

Agli addetti a servizi che rendono necessaria la protezione degli abiti, i quali ne facciano richiesta, l'Azienda assegnerà idonei indumenti protettivi.

Lavori in locali sotterranei

Le parti convengono sull'opportunità di evitare, quando possibile, il ricorso al lavoro in locali sotterranei.

Presentandosi, comunque, la eventualità di lavoro in locali sotterranei, le parti si incontreranno per esaminare il problema.

PREVENZIONE E PROVVIDENZE RELATIVE AD ATTI CRIMINOSI

Art. 8 - Prevenzione da atti criminosi

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza sul posto di lavoro allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, Cassa Centrale Banca provvede a dotarsi, tempo per tempo, di sistemi di prevenzione contro detti atti, sulla base anche delle indicazioni del Contratto Integrativo Provinciale delle Casse Rurali del Trentino in vigore.

Cassa Centrale Banca si impegna ad esaminare con le Rappresentanze Sindacali Aziendali qualsiasi problema in materia emergente nel tempo, anche fuori dalle riunioni periodiche.

L'esame congiunto sarà svolto nel termine di un mese dalla richiesta.

Nel relativo verbale saranno indicati anche i termini entro i quali Cassa Centrale Banca è tenuta ad adottare i provvedimenti di prevenzione contro atti criminosi congiuntamente definiti ai sensi del precedente terzo comma.

Dopo che sarà concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del CCNL vigente, Cassa Centrale Banca si impegnerà a consultare le RR.SS.AA. per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

Ai dipendenti impegnati nell'attività di approvvigionamento di contante degli sportelli bancomat esterni sarà riconosciuta l'indennità di trasporto valori nelle misure contrattualmente previste.

Chiarimento a verbale

Cassa Centrale Banca dichiara che intende confermare la pratica di far eseguire alla presenza di almeno due dipendenti le operazioni di approvvigionamento del contante degli sportelli bancomat esterni.

Provvidenze per i lavoratori che abbiano subito atti criminosi

In occasione di eventi criminosi Cassa Centrale Banca assumerà l'onere della visita medica specialistica urgente, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito.

Su richiesta del lavoratore colpito dall'evento criminoso, Cassa Centrale Banca esaminerà con particolare considerazione, compatibilmente con le esigenze aziendali, l'assegnazione temporanea o definitiva ad altre mansioni.

I brevi permessi eventualmente richiesti dal Personale direttamente o indirettamente colpito dall'evento criminoso vanno compresi nella previsione dell'art. 54 del C.C.N.L. vigente.

Cassa Centrale Banca conserverà ai suddetti lavoratori il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per periodi di tempo pari al doppio di quelli previsti dall'art. 55 del C.C.N.L. vigente, fermo restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso C.C.N.L.

La previsione dell'art. 55 del C.C.N.L. vigente, concernente l'aspettativa per malattia o infortunio, decorrerà dal termine del periodo di conservazione del posto come definito dal comma precedente.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti prendono atto che l'assetto organizzativo di Cassa Centrale Banca ha subito negli ultimi anni un radicale cambiamento. Gli scopi dichiarati di questo mutamento sono stati lo snellimento della struttura aziendale, il perseguimento di obiettivi di efficienza, modernità e rapidità nei processi decisionali, in un contesto di mercato caratterizzato da una costante evoluzione.

In tale visione dinamica, la materia dell'organizzazione del lavoro ed i suoi riflessi sull'organigramma di Cassa Centrale Banca, tengono conto dei condivisi obiettivi di valorizzazione e crescita delle professionalità esistenti, in linea con la dichiarata volontà di allargamento nella partecipazione e nella condivisione dei processi decisionali.

Art. 9 - Organico del personale

La struttura organizzativa di Cassa Centrale Banca è articolata in Società, Aree e Uffici, oltreché in alcuni Uffici e Funzioni posti direttamente in staff alla Direzione, con conseguente determinazione dei livelli di inquadramento minimo spettanti ai rispettivi preposti e, ove previsto, coadiutori di quest'ultimo, come di seguito specificato.

Il Direttore di Area, è inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi, Quarto livello retributivo.

I Vice Direttore di Area - laddove individuato - è inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi, Terzo livello retributivo. Il vicedirettore è chiamato ad esprimere un supporto continuativo e professionalmente elevato alla funzione del direttore dell'Area.

In caso di impedimento o assenza del preposto direttore di Area con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il vicedirettore lo sostituisce con conseguente diritto alle differenze retributive tra il proprio trattamento e quello spettante al sostituito giusta contrattazione collettiva. L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute le differenze retributive è quella giornaliera.

Il personale incaricato quale responsabile di Ufficio, ovvero di unità operativa comunque denominata – ferme restando le previsioni minime contemplate dagli artt. 95 e 96 del CCNL vigente, nonché quanto più avanti specificato in relazione agli inquadramenti definiti per profili professionali - è inquadrato come segue:

- Terza Area Professionale, Quarto livello retributivo, qualora preposto ad una unità operativa con un numero di addetti complessivo (incluso il preposto) fino a 4;
- Quadro Direttivo, Primo e Secondo livello retributivo, qualora preposto ad una unità operativa con un numero di addetti complessivo (incluso il preposto) da 5 a 12; Costituiranno elementi di giudizio per l'appartenenza al primo o al secondo livello retributivo il numero di addetti, la complessità dell'attività svolta, i profili di responsabilità e autonomia, nonché l'esperienza acquisita nell'incarico.
- Quadro Direttivo, Terzo livello retributivo, qualora preposto ad una unità operativa con un numero complessivo di addetti (incluso il preposto) superiore a 12.

I coadiutori nell'Ambito degli Uffici, ovvero di unità operative altrimenti denominate – ove individuati - sono chiamati ad esprimere un supporto continuativo alla funzione del responsabile, nell'ambito delle direttive a questi impartite dal Direttore di Area.

In caso di impedimento o assenza del preposto con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il coadiutore lo sostituisce con conseguente diritto alle differenze retributive tra il proprio trattamento e quello spettante al sostituito giusta contrattazione collettiva. L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute le differenze retributive è quella giornaliera.

Chiarimento a verbale:

Cassa Centrale Banca si impegna a rendere noto ai lavoratori, anche per il tramite delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, i nomi dei coadiutori, laddove individuati. Ciò nella condivisa convinzione che la individuazione del sostituto, anche per gli uffici, non soddisfa soltanto un criterio gerarchico, ma costituisce importante occasione di coinvolgimento, allargamento nella partecipazione alla definizione dei processi decisionali, responsabilizzazione e crescita professionale dei lavoratori, nonché di trasparenza nell'organizzazione del lavoro.

Profili professionali

Oltre alle mansioni di responsabilità gerarchiche, le parti si danno atto della necessità di procedere all'individuazione delle professionalità esistenti in Cassa Centrale Banca, in base al livello di specializzazione professionale, al grado di autonomia, all'eventuale prestazione di attività di consulenza, al coordinamento di risorse umane, nonché alla maturazione di esperienza nelle mansioni affidate.

Tutto ciò nella condivisa valutazione circa l'esistenza in Cassa Centrale Banca di gruppi omogenei di professionalità caratterizzate da elevata specializzazione espletate, oltreché nello svolgimento della mansione, anche in funzione di consulenza alle Casse Rurali/BCC associate e a supporto della loro operatività.

Le parti concordano, altresì, circa l'opportunità di individuare i percorsi formativi ritenuti necessari per acquisire o affinare le competenze richieste nell'ambito delle diverse posizioni professionali, nonché i criteri di accesso ai diversi percorsi formativi.

Dirigenti

Appartengono a questa categoria coloro i quali sono nominati come tali dal Consiglio di Amministrazione.

Fermo restando i requisiti previsti dal CCNL dei Dirigenti vigente, fanno parte di questa categoria le persone che svolgono nell'impresa la funzione di Direzione, nonché di Vice Direzione e/o eventuale figura di rilevante responsabilità apicale e con requisiti tipici della categoria dirigenziale, implicante una responsabilità corrispondente a quella dell'imprenditore o del direttore d'azienda.

In virtù di quanto sopra, i dirigenti partecipano in primis alla realizzazione degli obiettivi aziendali contenuti nel piano strategico e rispondono, di anno in anno e per quanto di competenza, degli stessi obiettivi nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Ruoli chiave

Cassa Centrale Banca, in coerenza con le previsioni dell'art 104 del C.C.N.L. vigente, nonché con quanto previsto in materia dalla contrattazione integrativa provinciale, definirà lo sviluppo professionale e i ruoli chiave dei quadri direttivi, attivando successivamente a tale definizione, entro la data del prossimo 31/10/2008, con gli organismi sindacali aziendali la relativa procedura, ai sensi dell'art. 67 del vigente CCNL.

Le Parti, ferme restando le previsioni del CCNL in materia, condividono che l'individuazione dei ruoli chiave potrà avvenire anche all'interno delle singole aree e uffici con attribuzione dei medesimi anche per un tempo determinato. I requisiti utilizzati per la scelta di dette figure saranno:

- disponibilità e impegni di natura particolarmente complessa,
- necessità di fornire in autonomia soluzioni e decisioni in un arco temporale ristretto sia all'interno che all'esterno di Cassa Centrale Banca,
- complessità e delicatezza delle risposte richieste,
- ruolo di particolare complessità nel coordinamento di attività aziendali e/o di risorse tecniche – economiche e umane.

Quadri Direttivi

Le parti si danno atto dell'esistenza, nell'ambito dei diversi settori operativi aziendali, della figura del Consulente Specialista, in possesso delle caratteristiche professionali individuate dall'art. 95 del vigente CCNL.

Si elencano, di seguito, i requisiti di appartenenza alla medesima categoria, peraltro contrattualmente previsti.

I Quadri direttivi sono stabilmente incaricati da Cassa Centrale Banca di svolgere, in via continuativa, funzioni che comportino:

- elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni;
- maturazione di significativa esperienza nelle funzioni;
- elevate responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori appartenenti alla presente categoria e/o alla Terza Area Professionale, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e di verifica dei risultati raggiunti dai collaboratori.

Le parti, all'interno della procedura di verifica prevista dal presente articolo, procederanno all'individuazione dei lavoratori in possesso di tali requisiti.

Terza Area Professionale

Con riferimento alle previsioni in materia di cui all'art. 109 del vigente CCNL, vanno ricomprese – attraverso una valutazione basata sul criterio generale di prevalenza – tra le attività del 1° livello della presente Area quelle caratterizzate da:

- lavoro proceduralizzato con scarsa presenza di eccezioni;
- complessità del lavoro che comporta decisioni per lo più riconducibili a casistiche predefinite; eventuali rapporti con l'esterno per la fornitura di informazioni generalmente caratterizzate da problematiche semplici e predefinite;
- controllo parziale da parte di terzi durante lo svolgimento dei compiti assegnati.

Con riferimento alle previsioni in materia di cui all'art. 109 del vigente CCNL, vanno ricomprese – attraverso una valutazione basata sul criterio generale di prevalenza – tra le attività del 4° livello della presente Area quelle caratterizzate da:

- lavoro con significativa presenza di eccezioni;
- lavoro che coniuga risorse tecniche, economiche e/o umane orientate al raggiungimento dei risultati aziendali nell'ambito di autonomie delimitate;
- concorrenza a supportare i livelli decisionali superiori;
- controllo di massima sugli aspetti più rilevanti;
- limitati compiti di coordinamento e di controllo di altri lavoratori.

Per quanto riguarda i livelli intermedi non precisati, Cassa Centrale Banca, nel fissare l'inquadramento del singolo lavoratore, valuterà con un criterio di progressività e di prevalenza i diversi parametri utilizzati.

Procedura di verifica

Le Parti, si incontreranno annualmente per una complessiva verifica dell'applicazione della materia e per predisporre ogni eventuale successivo adeguamento.

All'interno della procedura annuale di confronto, le parti si impegnano a rettificare la materia nel caso in cui a livello nazionale intervengano delle modifiche della normativa di riferimento.



Dichiarazione a verbale in materia di adeguamento delle previsioni contrattuali in materia di profili professionali esemplificativi

Le parti condividono la valutazione che un'adeguata possibilità di valorizzazione contrattuale dei profili professionali dei lavoratori rappresenti un elemento essenziale, sul quale possono poggiare e trovare conferma l'intento e le attività tese a rafforzare il senso di appartenenza, l'attiva e propositiva partecipazione dei lavoratori ai destini aziendali e la reciproca collaborazione.

Nel perseguire tale valorizzazione delle professionalità espresse dai lavoratori destinatari del presente contratto, le parti si danno atto altresì che le previsioni contrattuali complessivamente in essere, specie di fonte nazionale, relative alla riconducibilità di profili professionali presenti nel settore a specifici inquadramenti, presentano disomogeneità ed esigenze di aggiornamento, dovute per lo più ad una inadeguata rappresentazione dell'organizzazione aziendale di Cassa Centrale Banca.

Pertanto, è auspicata una positiva e complessiva soluzione, nell'ambito del rinnovo del CCNL di settore, delle necessità di aggiornamento e adeguatezza della disciplina in materia di profili professionali ed inquadramenti, avendo specifico riguardo alla realtà di Cassa Centrale Banca.

Esse condividono l'opportunità di ritrovarsi in tempi successivi alla definizione del rinnovo del CCNL -e in ogni caso entro il 31.12.2012- per un'analisi congiunta degli esiti in materia e, eventualmente, per ricercare soluzioni contrattuali complessivamente idonee, nell'ottica della salvaguardia delle finalità sopra specificate, nello spirito di realismo e obiettività che contraddistingue le loro relazioni sindacali aziendali.

Art. 10 - Sistema di valutazione professionale e sistema incentivante

Con riferimento alle previsioni di cui agli artt. 65, 66 del CCNL vigente, Cassa Centrale Banca e le RR.SS.AA. porranno in essere le procedure sindacali di confronto disciplinate all'art. 67 del CCNL stesso, in relazione alla preventivata formazione di un sistema di valutazione professionale del personale.

Analogo ricorso alla procedura sindacale (con riferimento all'art. 50 del CCNL) sarà attivato nell'ipotesi di eventuale introduzione di un sistema incentivante aziendale connesso al raggiungimento di specifici obiettivi, eventualmente anche sulla scorta di un piano strategico aziendale.

Art. 11 – Organizzazione aziendale

Nel quadro di una visione dinamica dell'organizzazione aziendale, dipendente dall'offerta di servizi alle Casse Rurali/BCC in un contesto particolarmente competitivo, Cassa Centrale Banca è impegnata a ricercare il migliore impiego del Personale, in funzione degli anzidetti servizi e della promozione professionale dei dipendenti, pratica e culturale, anche mediante mobilità interna e sviluppo della collaborazione di gruppo.

Le procedure di lavoro, come le successive variazioni, saranno portate a conoscenza degli interessati in apposite riunioni che si svolgeranno, di norma, durante l'orario di lavoro.

Cassa Centrale Banca provvederà a comunicare al Personale, mediante circolari interne:

- le assunzioni, all'uopo specificando nomi ed inquadramenti dei nuovi dipendenti (categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali) e le Aree ed Uffici cui sono assegnati;
- i movimenti del personale da un ufficio ad altro ufficio e le promozioni;

Cassa Centrale Banca terrà informate, inoltre, le Rappresentanze Sindacali Aziendali sulle previsioni di revisione dell'organico, nei casi di modifiche organizzative, nonché su richiesta gli inquadramenti contrattuali collegati alle diverse figure professionali

Art. 12 – Prassi di partecipazione

Le Parti intendono favorire il coinvolgimento attivo dei lavoratori alla vita dell'azienda; ciò è ancora più importante nel settore del Credito Cooperativo, dove devono risaltare la distintività e la specificità delle banche cooperative, vocate al servizio del territorio.

Per tali ragioni, prendono atto positivamente che la Federazione Trentina della Cooperazione e le Organizzazioni Sindacali del Credito Cooperativo Provinciale intendono elaborare un repertorio delle prassi in essere e favorire nuove sperimentazioni ed iniziative, al fine di definire modelli partecipativi contrattuali, adeguati alla realtà delle Casse Rurali Trentine.

Pertanto, le Parti si impegnano ad incontrarsi nel corso del 2013, al fine di analizzare gli esiti di dette sperimentazioni e verificare se tali modelli possono essere eventualmente applicati anche a Cassa Centrale Banca.

Art. 13 - Rotazione del personale

Il personale, compresi i cassieri, ha facoltà di chiedere, dopo tre anni di adibizione ad un medesimo lavoro, di essere impiegato in altro equivalente lavoro.

Cassa Centrale Banca che condivide l'opportunità di rotazione del personale, dichiara la propria disponibilità ad accogliere dette richieste, compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto delle attitudini e della preparazione professionale del personale richiedente.

Qualora la rotazione del personale risultasse in tutto o in parte inattuabile, il problema sarà esaminato dall'Azienda e dall'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore abbia conferito mandato, fermo l'obbligo per il datore di lavoro di fornire all'interessato entro trenta giorni dalla richiesta di avvicendamento nella mansione, le motivazioni del diniego.

Art. 14 - Avvicendamenti

Ogni spostamento in via continuativa del dipendente, da un'Area od Ufficio ad altra Area od Ufficio, va comunicato all'interessato per iscritto.

Il lavoratore può esprimere le ragioni soggettive dell'eventuale non gradimento della nuova destinazione o mansione, mediante comunicazione scritta da conservare nel fascicolo personale.

Art. 15 - Sostituzioni temporanee

Nei casi di sostituzione di lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri direttivi da parte di lavoratori inquadrati nella terza area professionale, questi ultimi, hanno diritto per il tempo della sostituzione, alla corresponsione del trattamento economico superiore corrispondente.

Le eventuali prestazioni aggiuntive all'orario giornaliero di lavoro, effettuate durante la sostituzione, devono entrare in banca delle ore con lo stesso meccanismo di recupero o pagamento previsto dal CCNL vigente.

L'unità di tempo di lavoro minima perché siano dovute differenze retributive per sostituzioni è di una giornata lavorativa.

Art. 16 - Regolamento del servizio di cassa – indennità di rischio

A coloro che sono chiamati a ricoprire le mansioni di cassiere, sarà corrisposta l'intera indennità di rischio a norma dell'art. 49 del CCNL vigente.

Resta convenuto che:

- il lavoratore adibito per periodi inferiori al mese a mansioni di cassiere ha diritto di percepire l'indennità di rischio, in ragione del 50% del suo importo mensile qualora si tratti di adibizione di durata non superiore a dieci giorni lavorativi mensili e in ragione dell'intero importo mensile in caso di adibizione di durata superiore;
- la qualifica di cassiere e di aiuto cassiere – per il personale assunto antecedentemente al maggio 1998 - deve essere conferita per iscritto e subordinata alla accettazione da parte



del lavoratore interessato (i casi in cui la mancata accettazione dell'incarico condizioni negativamente il buon andamento dell'azienda, saranno esaminati congiuntamente tra le parti firmatarie del presente contratto);

- in caso di ammanchi imputabili al cassiere e per i quali lo stesso è tenuto al rimborso, il rimborso stesso potrà essere rateizzato in quote mensili da concordarsi tra l'azienda ed il lavoratore interessato, il quale potrà farsi assistere dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato; analogamente si provvederà per gli altri casi di rimborso.
- con riferimento alle previsioni di cui all'art. 39 del C.C.N.L. si stabilisce che gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, siano devoluti al Fondo Pensione per il Personale Dipendente delle Casse Rurali – B.C.C. del Trentino ed Enti collegati.

Dichiarazione di Cassa Centrale Banca

Cassa Centrale Banca dichiara che intende confermare la pratica di erogare l'indennità di rischio, di cui alla lettera c) punto 9) dell'allegato A al C.C.N.L., agli aiuto-cassieri adibiti anche saltuariamente alla cassa per la contazione, l'ammazzettamento e la cernita di valori.

Art. 17 - Quadri Direttivi

La prestazione lavorativa del personale inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi è regolata dall'art. 98 del CCNL vigente.

Cassa Centrale Banca, ove possibile, metterà in atto tutte le condizioni organizzative che rendano effettivamente esigibile, per il quadro direttivo, la prestazione in regime di flessibilità ed autogestione.

Le parti definiscono congiuntamente un criterio, con validità limitata all'eventuale fissazione di altri criteri da parte della contrattazione collettiva nazionale, per l'individuazione dell'apposita erogazione prevista dal terzo comma dell'art. 98 del C.C.N.L. a favore dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello.

A favore di questi ultimi l'apposita erogazione, da effettuarsi a cadenza annuale nel mese di marzo riferita alle prestazioni dell'anno precedente, verrà individuata mediante un riconoscimento economico composto:

- da una quota pari al 75% della retribuzione oraria del quadro direttivo (secondo i criteri dettati dal C.C.N.L. 07/12/2000) per le prestazioni eccedenti il limite orario convenzionale;
- da un'ulteriore quota retributiva, discrezionalmente determinata da Cassa Centrale Banca sulla base della qualità della prestazione effettuata e del raggiungimento dei relativi risultati/obiettivi in termini di efficienza, redditività e produttività.

La richiesta di riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, andrà formalizzata a Cassa Centrale Banca per iscritto da parte del lavoratore.

Art. 18 – Orario di lavoro

L'orario standard per il personale dipendente di Cassa Centrale Banca inquadrato nelle tre aree professionali, fissato in 37 ore e 30 minuti settimanali, si esplica giornalmente dal lunedì al venerdì dalle ore 8.10 alle ore 13.20 e dalle ore 14.40 alle 17.00.

Ferma restando la durata complessiva dell'orario settimanale di 37 ore e 30 minuti e dell'orario giornaliero di 7 ore e 30 minuti, per tutto il personale dipendente appartenente alle tre aree professionali, viene prevista la possibilità di praticare un regime di elasticità di orario con le seguenti modalità:

- il turno di lavoro mattutino dovrà iniziare fra le ore 08.10 e le ore 08.30 e terminare alle ore 13.20;
- il turno lavorativo pomeridiano dovrà iniziare fra le ore 14.20 e le ore 14.40 e terminare tra le ore 17.00 e le ore 17.20.

E' esclusa qualsiasi altra forma di recupero.

L'orario elastico, di cui sopra, si applica anche al personale a tempo parziale, con uno slittamento massimo di 20 minuti rispetto al proprio orario di entrata ed uscita, nonché al personale con orario predeterminato, purché, in questo ultimo caso l'orario di inizio turno mattutino non vada oltre le ore 08.30.

Il regime di elasticità di orario, come sopra dettagliato, si applica anche nelle giornate di lavoro semifestive.

Le parti prendono atto della possibilità di ricorrere a nuove flessibilità organizzative, introdotta dal recente rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale delle Casse Rurali Trentine. In particolare, è prevista la possibilità, per le Casse Rurali Trentine, di estendere l'orario di lavoro e di sportello anche oltre l'orario standard.

Pertanto, qualora le Casse Rurali dovessero richiedere a Cassa Centrale Banca, a supporto della loro operatività, servizi in tali orari o per autonoma decisione della stessa Cassa Centrale Banca, le parti concordano quanto segue:

1. previo confronto in sede aziendale, la possibilità di estendere l'orario di lavoro standard per tutto l'organico aziendale sulla fascia extrastandard di cui all'art. 119, secondo alinea, del CCNL, fino a tre ore a settimana; la predetta parte di orario di lavoro potrà essere redistribuita ed articolata su uno o più giorni lavorativi della settimana (eccetto il sabato).

2. previo accordo sindacale in sede aziendale, la possibilità di sperimentare aperture in singole giornate anche oltre le fasce extrastandard, superando le limitazioni di percentuale sull'organico complessivo dei lavoratori destinati a tali articolazioni d'orario, di cui all'art. 119 del CCNL.

L'adozione da parte di Cassa Centrale Banca di articolazioni d'orario di cui sopra, si svolgerà privilegiando, per le ipotesi di cui al punto 2, la spontanea adesione dei lavoratori alle proposte di articolazione d'orario di cui sopra.

PERMESSI

Art. 19 - Aspettativa e congedi per malattia del figlio

Oltre a quanto previsto dal quinto comma dell'art. 54 del CCNL vigente, al dipendente che abbia superato il periodo di prova, e che ne faccia richiesta, può essere concesso, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, un periodo di aspettativa non retribuito commisurato all'anzianità di servizio e cioè:

- mesi 8 (otto) fino a 6 (sei) anni;
- mesi 12 (dodici) oltre i 6 (anni).

I lavoratore padre e/o alla lavoratrice madre, che ne faccia richiesta, vanno concessi periodi di aspettativa non retribuita, per un anno prorogabile per ulteriori periodi, fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Dette richieste vanno avanzate con un preavviso minimo di tre mesi.

Cassa Centrale Banca, con riferimento all'art. 54 comma 8 del vigente C.C.N.L., eleva da 5 ad 11 anni il limite di età del minore, previsto per l'accoglimento delle domande. Tali periodi interrompono i termini ai fini dell'anzianità e del computo delle ferie.

In estensione a quanto previsto dall'art. 47 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", si concorda che la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore ai 12 anni, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Detti periodi di assenza non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico.



Art. 20 - Permessi ai lavoratori

In riferimento all'art. 54 del C.C.N.L. 21.12.2007 si conviene di concedere permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- 2 giorni lavorativi per la nascita di figli;
- 3 giorni lavorativi in caso di decesso di genitore, coniuge, figli, fratelli e sorelle e parenti entro il secondo grado;
- 1 giorno lavorativo in caso di morte dei parenti fino al 3° grado ed affini fino al 2° grado.

Sono inoltre da considerare retribuiti, per il tempo necessario, i permessi richiesti per visite medico e/o visite e prestazioni specialistiche ed esami di laboratorio e clinici specialistici, cui il lavoratore debba sottoporsi, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria. Analogo permesso viene concesso per l'effettuazione di prestazioni specialistiche conseguenti ad interventi chirurgici od infortuni subiti.

Saranno attinti dalla Banca delle ore i permessi per effettuare:

- cicli di cura per la parte eventualmente eccedente le 20 ore;
- visite mediche e/o visite e prestazioni specialistiche, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria, per la parte eventualmente eccedente le 4 ore.

Il limite di cui sopra è da riferirsi ad ogni singola visita medica o intervento, ovvero ad ogni singolo ciclo di cure.

Art. 21 - Permessi ai lavoratori per ragioni di studio

Con riferimento all'art. 68 del CCNL del 21.12.2007 si conviene che i permessi contemplati da detto articolo, ferme le modalità di fruizione fissate dalla contrattazione nazionale spettano, compatibilmente con le esigenze aziendali, anche per la partecipazione a corsi finalizzati al conseguimento dei seguenti titoli:

- patentino di bilinguismo italiano – tedesco;
- patente informatica europea;
- attestati di conoscenza della lingua inglese;

Art. 22 – Assenze di un giorno per malattia

Il personale dipendente non è tenuto ad inviare la certificazione medica relativa ad un solo giorno di assenza per malattia, che va invece giustificata sottoscrivendo idonea autocertificazione.

Detta autocertificazione può essere utilizzata anche per uscite anticipate rispetto all'orario di lavoro in caso di indisposizione intervenuta dopo l'inizio dell'attività lavorativa.

Non è invece ammessa per giustificare ritardi.

Art. 23 – Attività di docenza

Al personale dipendente impegnato in attività di docenza su incarico di Cassa Centrale Banca vengono riconosciute le seguenti indennità, oltre eventuale rimborso chilometrico e delle spese a piè di lista debitamente documentate:

- € 150,00 lordi a giornata per docenze inerenti a corsi di formazione interni o presso altri enti, quali Casse Rurali/BCC, Federazioni, Istituti scolastici, Università ecc.. Qualora la docenza sia inferiore alla giornata e con un minimo di 2 ore, l'importo riconosciuto sarà pari ed € 75,00 lordi;
- € 100,00, per docenze riferite a corsi di formazione tenuti fuori dall'orario di lavoro e aventi durata minima di 2 ore.

Per la preparazione dei corsi dei quali è chiamato a tenere docenza il personale potrà usufruire del materiale e delle attrezzature di Cassa Centrale Banca.

TRATTAMENTI ECONOMICI

Art.24 - Premio di Risultato

Le parti intendono confermare per la determinazione del Premio di Risultato le disposizioni contenute nell'Accordo siglato il 20 ottobre 2011 - Allegato B - al presente contratto estendendone l'applicazione, previa verifica tra le parti, anche ai premi da determinarsi per le annualità 2012 e 2013 da erogarsi rispettivamente ad ottobre 2013 e ad ottobre 2014.

Art. 25 - Indennità sostitutiva di mensa e ticket pasto

L'indennità sostitutiva del servizio mensa sarà pari ad Euro 6,46 giornalieri lordi per dipendente.

Tale indennità viene corrisposta al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere.

Al personale part time l'indennità compete, per i giorni di effettiva presenza, in misura proporzionale alla prestazione oraria convenuta.

L'indennità sostitutiva di mensa non concorre alla determinazione di alcun istituto retributivo contrattuale o legale e non viene considerata ai fini della contribuzione al fondo di previdenza complementare negoziale.

In alternativa alla suddetta indennità sostitutiva di mensa i singoli dipendenti possono optare per l'erogazione di un ticket pasto erogato mediante card elettronica legato alla presenza effettiva al lavoro ed all'effettivo consumo. Il ticket pasto è determinato nella misura giornaliera di Euro 7,50 (sette/50=).

L'opzione sarà esercitata annualmente entro il mese di novembre di ciascun anno con decorrenza effettiva della variazione dal 1° gennaio di ciascun anno, ovvero in ogni caso di mutamento della situazione personale del lavoratore interessato, con decorrenza il primo giorno del mese successivo.

Hanno diritto alla fruizione del ticket pasto i dipendenti a tempo pieno ed i dipendenti part time, i quali effettuino una prestazione lavorativa di almeno 5 ore giornaliere.

Per il personale in missione l'indennità sostitutiva di mensa od il ticket pasto vengono assorbiti dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.

I benefici di cui al presente articolo si intendono spettanti, secondo le medesime regole, anche al personale che fruisca di permessi sindacali.

Art. 26 – Buono acquisto intercooperativo

A far tempo dal 1° gennaio 2012 ed a valere sulle annualità 2012 e 2013, a tutto il personale in servizio, rispettivamente, nel mese di giugno e nel mese di dicembre, è riconosciuto un paniere di acquisizione di beni o di servizi della cooperazione trentina, corrispondente ad un valore complessivo di 96,00 euro a semestre, con consegna del paniere stesso in concomitanza con l'erogazione della retribuzione relativa al mese di luglio e, rispettivamente, di gennaio, con riferimento alla attività lavorativa nel semestre precedente.

La Federazione Trentina della Cooperazione e le OO.SS. provinciali si incontreranno nel corso del mese di gennaio 2012 per definire la composizione di "panieri" tra loro alternativi, su opzione del dipendente da effettuare ad inizio anno, per l'acquisto di beni alimentari o di servizi, resi dalle Società aderenti alla Federazione Trentina della Cooperazione. Le predette Società saranno convenzionate direttamente con la Federazione Trentina della Cooperazione, che agirà in nome e per conto di Cassa Centrale Banca sulla base del mandato assegnatoLe dalle Parti firmatarie.

Ai fini dell'individuazione del valore corrispondente ai panieri alternativi da assegnare nel caso di inizio o fine del rapporto di lavoro nel corso del periodo di riferimento, nonché in caso di



aspettative non retribuite, si procederà secondo criteri di proporzionamento in base al periodo lavorativo nel semestre e nell'anno di competenza del paniere.

Art. 27 – Indennità per asilo nido

Cassa Centrale Banca riconosce a ciascun figlio fiscalmente a carico del lavoratore ed a fronte della presentazione di idonea documentazione, una provvidenza fissata in complessivi euro 200,00 per ciascun anno di iscrizione all'asilo nido o, in alternativa, al sostitutivo servizio di Tagesmutter, da riconoscere ex post nel mese di luglio con riferimento al periodo settembre/giugno precedente, in proporzione ai mesi di iscrizione. La provvidenza cessa con il cessare della iscrizione e va erogata in alternativa al godimento del beneficio da parte dell'altro genitore.

Art. 28 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

Ad integrazione di quanto previsto in materia dall'Allegato D del C.C.N.L. 21 dicembre 2007 legittimano la richiesta dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto le seguenti motivazioni, supportate da adeguata documentazione:

- pagamento di spese relative a cure mediche specialistiche, sostenute dal lavoratore per sé e/o per appartenenti al nucleo familiare, conviventi e fiscalmente a carico, per la parte di spesa non coperta dai trattamenti sanitari integrativi;
- pagamento di spese relative alla manutenzione straordinaria dell'abitazione del lavoratore, anche derivanti da previsioni di legge (es. adeguamento impianto elettrico e/o termosanitari), purché di importi superiori ad Euro 5.200,00;
- pagamento di spese sostenute per motivi di studio, oltreché dal lavoratore, anche da appartenenti al nucleo familiare, conviventi o non conviventi, purché fiscalmente a carico;
- pagamento di spese straordinarie per interventi di assistenza per malattia di familiari conviventi e fiscalmente a carico e pagamento di spese funerarie;
- pagamento delle spese straordinarie legali, di successione e per rogiti, dell'importo minimo di Euro 5.200,00;
- copertura di spese sostenute a seguito di adozione internazionale.

Art. 29 – Premio di fedeltà

Le Parti convengono di estendere al personale appartenente alle tre Aree professionali e ai primi due livelli dei Quadri Direttivi la previsione di cui all'art. 102 del vigente CCNL. Le competenze mensili da prendere in considerazione per il personale destinatario del presente accordo sono tutte quelle previste dall'art. 102 citato del CCNL.

Art. 30 - Uso di autovettura privata

Con riferimento all'art. 60 del CCNL di categoria, si conviene che, qualora il lavoratore, facendo uso autorizzato di autovettura privata per ragioni di servizio o per partecipazioni a corsi di formazione, incorra in un incidente senza che ricorra l'ipotesi di colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detta autovettura che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, Cassa Centrale Banca provvederà all'integrale rimborso delle spese sostenute per la riparazione. Ciò può avvenire direttamente o anche tramite assicurazione.

Analogo rimborso verrà effettuato in caso di furto, di incendio e/o di danneggiamento dell'autovettura durante la sosta in parcheggio, sempreché Cassa Centrale Banca non preferisca, limitatamente all'uso autorizzato del mezzo, provvedere a copertura assicurativa comprendente anche i rischi in argomento.

Il lavoratore dovrà consegnare conto preventivo prima che inizino i lavori di riparazione e fattura al termine degli stessi.

In caso di contestazione, si procederà all'esame in sede sindacale.



Art. 31 - Assicurazioni private

L'Azienda è tenuta a fornire a tutto il Personale, individualmente, estratto della polizza di assicurazione di cui all'art. 71 del C.C.N.L. di categoria.

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto che Cassa Centrale Banca ha provveduto ad elevare i massimali, di cui al sopraccitato articolo 71, nella seguente misura uguale per tutto il personale a prescindere dall'inquadramento:

- Euro 200.000,00 caso morte;
- Euro 250.000,00 caso invalidità permanente.

In caso di revisione dei soprarichiamati massimali le Organizzazioni Sindacali verranno tempestivamente informate.

Art. 32 - Trattamenti integrativi sanitari e previdenziali

Relativamente ai trattamenti complementari sanitario e previdenziale, le OO.SS. firmatarie prendono atto che Cassa Centrale Banca Cassa recepisce in materia, salvo diversa previsione, tempo per tempo, i relativi istituti disposti dalla contrattazione provinciale delle Casse Rurali/BCC della provincia di Trento.

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 33 - Benefici per dipendenti con familiari portatori di handicap

Ai dipendenti con figli e/o coniuge a carico portatori di handicap sarà corrisposto quanto previsto dall'art. 88 del C.C.N.L. 21 dicembre 2007. A tal fine, sarà cura del dipendente far pervenire all'azienda – entro il mese di maggio di ogni anno - apposita richiesta suffragata da certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere in capo ai figli e/o coniuge a carico, delle condizioni di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'assegno annuale di cui sopra spetta per dodicesimi.

Compatibilmente con le esigenze di servizio e dietro presentazione di idonea documentazione, Cassa Centrale Banca concederà, per particolari esigenze connesse alla situazione di handicap grave all'interno del nucleo familiare del dipendente (figlio o equiparato, coniuge o genitore), permessi retribuiti - in aggiunta ai permessi mensili previsti dalla L. 05.02.1992 n. 104 - fino ad un massimo di 55 ore annue ed, eventualmente, permessi non retribuiti per un ulteriore massimo di 40 ore annue.

Art. 34 – Commissione pari opportunità

Le Parti condividono l'obiettivo della piena valorizzazione del personale femminile, anche attraverso l'individuazione di interventi che favoriscano le pari opportunità uomo – donna e l'adozione di misure per conciliare la vita lavorativa con quella familiare.

A tale proposito indicano la Commissione di pari opportunità del Credito Cooperativo Trentino quale Organismo principale cui fare riferimento per la definizione di interventi di tipo formativo, progettuale, nonché per effettuare studi ed analisi della situazione aziendale e di settore in materia.

Qualora le Parti lo ritenessero necessario potranno altresì in via residuale, attivare la Commissione aziendale pari opportunità di cui all'allegato D del vigente Contratto Integrativo Aziendale.



Art. 35 - Decorrenza e durata

Le previsioni del presente Contratto, fatte salve le decorrenze specifiche previste per i singoli istituti, avranno validità fino a tutto il 31.12.2013; in ogni caso, non sarà avviata la trattativa di rinnovo del medesimo prima che sia stato definito il rinnovo del CCNL di categoria.

Art. 36 – Estensione a società del gruppo

Il presente contratto si applica integralmente ai dipendenti di Centrale Leasing del Nord Est SpA e a Centrale Corporate srl , salvo diverso accordo con le RR.SS.AA eventualmente costituite nelle singole società.

Normativa a latere

Art. 1 - Agevolazioni ai dipendenti

Ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, valutato il merito creditizio, Cassa Centrale Banca, concede un'apertura di credito in conto corrente fino alla concorrenza di Euro 7.000,00 (settemila/00).

Tale affidamento è regolato con tasso variabile, fissato in 0,50 punti percentuali in meno rispetto al Tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE tempo per tempo corrente.

Il tasso così determinato non potrà comunque essere inferiore all'1,50% annuo, anche per le posizioni già in essere.

Il mantenimento del fido in conto corrente è subordinato al corretto utilizzo del rapporto da parte del dipendente affidato.

Le giacenze depositate sui conti dei dipendenti continuano ad essere regolate, con tasso variabile, fissato in 0,50 punti percentuali in meno rispetto al Tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE tempo per tempo corrente.

The image shows four handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized 'A'. The second is a cursive 'S'. The third is a more complex signature with a large loop. The fourth signature on the right is a cursive 'L'.

Allegati

- Allegato A** - Accordo sulle politiche attive per l'occupazione e sul mercato del lavoro provinciale
- Allegato B** - Accordo per la determinazione del Premio di Risultato
- Allegato C** - Regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti
- Allegato D** - Regolamento per la disciplina dell'attività e del funzionamento delle Commissione Paritetica
- Allegato E** - Accordo per la registrazione su nastro magnetico operazioni servizi di investimento (delibera CONSOB 30/09/1997)



**Allegato A -
Accordo sulle politiche attive per l'occupazione
e sul mercato del lavoro provinciale**

Trento, 27 luglio 2007

Tra

FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE

F.A.B.I. TRENTO

F.I.B.A./C.I.S.L.

F.I.S.A.C./C.G.I.L.

U.I.L.C.A.

Premesso che

le parti con il presente accordo intendono disciplinare aspetti applicativi e/o interpretativi delle intese nazionali -e delle normative di legge collegate-, con particolare riferimento agli istituti per i quali sono notevoli le specificità del mercato del lavoro trentino, caratterizzato essenzialmente da un tasso di disoccupazione fisiologico intorno al 3% e da alcune ben individuate aree di criticità, specie in relazione alla possibilità di incrementare il tasso di occupazione secondo gli obiettivi fissati dal Consiglio CE 2000 di Lisbona, individuabili in particolare nell'occupazione dei giovani alla ricerca di primo impiego e nell'occupazione delle donne con problematiche familiari.

Considerato inoltre che

- varie materie disciplinate dal contratto collettivo nazionale e da leggi statali e provinciali necessitano di ulteriori precisazioni e specificazioni, di contenuto e natura prevalentemente tecnica ed interpretativa;
- forte è il radicamento territoriale e sociale del sistema delle Casse Rurali trentine, che risponde con assetti organizzativi e regolamentari diversi ed in parte autonomi, rispetto ad altre regioni italiane, alle peculiarità ed alle necessità del mercato locale del credito, caratterizzato da una particolarmente alta densità di sportelli bancari e da una quota del 60% circa di mercato detenuto dal credito cooperativo;

tutto ciò premesso, quale parte integrante del presente Accordo,

tra le Parti si conviene e si stipula il seguente

**Accordo sulle politiche attive per l'occupazione
e sul mercato del lavoro provinciale
Allegato al C.I.P. 27 luglio 2007.**

[Handwritten signatures and initials of the representatives of the federations and unions]

[Handwritten signature]

Apprendistato professionalizzante

- Le parti concordano sull'istituzione di una procedura contrattuale di informativa connessa alla regolamentazione dettata dalla legge provinciale 10 ottobre 2006 n. 6 in materia di apprendistato e dai relativi regolamenti. In particolare le parti convengono la messa in comune tra datore di lavoro e lavoratore in apprendistato professionalizzante delle attestazioni che l'azienda è tenuta a predisporre ed inviare all'Agenzia del Lavoro di Trento al 31 gennaio di ogni anno di apprendistato (per l'anno precedente), in ordine al livello di acquisizione delle abilità e degli apprendimenti richiesti dal profilo formativo individuale, con particolare riferimento agli esiti della formazione non formale (art. 8 legge provinciale citata, "Esito e certificazione della formazione in apprendistato").

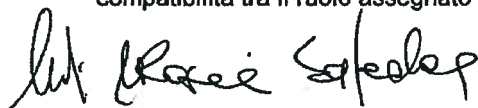
Giudizio di sintesi sul percorso formativo.

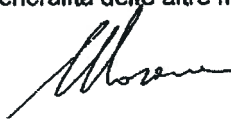
Nella procedura di informativa del datore di lavoro all'apprendista saranno espresse le valutazioni sul percorso formativo, anche evidenziando, accanto agli aspetti di positività, eventuali aspetti di criticità. Tale analisi porterà, al termine di ciascun periodo lavorato di 12 mesi effettivi, ad un giudizio di sintesi sul percorso fino a quel momento compiuto, con il fine di dare massima trasparenza alla certificazione delle abilità operative acquisite e connesse alla figura professionale da ricoprire, in sintonia con il piano formativo individuale e con le comunicazioni all'Agenzia del lavoro.

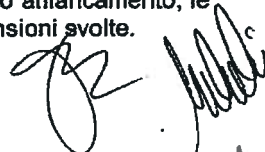
Il giudizio di sintesi, riepilogato nella formula "soddisfacente" o "non soddisfacente", sarà comunicato per iscritto al lavoratore insieme alla consegna di copia della certificazione per l'Agenzia. Qualora n. 2 giudizi di sintesi siano soddisfacenti al termine del terzo anno effettivo di apprendistato professionalizzante, l'azienda, fatto salvo comunque il completamento del piano formativo individuale, è impegnata a confermare il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato concordato con la lettera di assunzione.

Sono fatte salve le norme di legge sui licenziamenti individuali e collettivi (L. 604/1966 e L. 108/1990, L. 223/1991).

- In caso di malattia e infortunio, con riferimento alla raccomandazione in calce al punto 6 dell'Art. 30 del vigente CCNL, si estendono integralmente ai lavoratori in apprendistato le previsioni di cui all'Art. 55 del vigente CCNL.
- A chiarimento delle disposizioni di cui al secondo comma del punto 1 dell'Art. 30. Nella ipotesi in cui - in coerenza con i contenuti del piano formativo individuale, anche quale in un secondo tempo modificato e/o integrato- durante il periodo di apprendistato il profilo formativo del lavoratore venisse a coincidere con uno dei profili professionali che contrattualmente danno titolo ad un inquadramento superiore a A3L1, l'inquadramento minimo previsto dal punto 1 dell'Art. 30 del vigente CCNL viene riconosciuto al medesimo lavoratore in modo corrispondentemente proporzionato.
- Con riferimento alle previsioni di cui all'ultimo comma dell'Art. 17 del CCNL, si conviene che sia riservata una apposita procedura di confronto sindacale, finalizzata alla verifica dei rapporti di apprendistato instaurati nelle Casse Rurali, alla relativa durata ed ai profili e piani formativi, nonché delle modalità di espletamento dell'incarico di "tutor" aziendale. A tale ultimo proposito, la verifica riguarderà anche la formazione dei tutor, la possibilità di effettivo affiancamento, le compatibilità tra il ruolo assegnato e la generalità delle altre mansioni svolte.











Nota a verbale

Le Parti si impegnano ad incontrarsi qualora la disciplina in materia di apprendistato professionalizzante venga modificata da provvedimenti di legge, accordi interconfederali o dal CCNL di settore, al fine di prevedere idonee armonizzazioni.

Contratti di inserimento lavorativo.

Ai contratti di inserimento lavorativo vanno estese le previsioni di cui al secondo (malattia e infortunio) e terzo (inquadramento) alinea del capitolo precedente sui contratti di apprendistato. Copia del progetto di inserimento sarà consegnata alle R.S.A., ove esistenti.

Contratto di somministrazione di lavoro

- Le parti, con riferimento ai principi di responsabilità sociale d'impresa, assumono l'impegno per un coordinamento locale delle politiche occupazionali, che intendano rispondere ai fabbisogni di flessibilità aziendale del lavoro e che favoriscano al contempo la stabile occupazione nel settore.
A tal fine raccomandano le Aziende interessate affinché i contratti di somministrazione di lavoro siano limitati e riservati ad eventi eccezionali.

Stage

- Con riferimento alle previsioni di legge in materia, le Casse Rurali presso cui vengono espletate attività di stage superiori a 15 giorni inviano alle RSA, ove presenti, o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali copia della convenzione formativa.

Banca dei dati e della informativa per l'occupazione stabile

- Con riferimento ai principi di responsabilità sociale d'impresa, le parti si danno atto che l'obiettivo della stabile occupazione costituisce un condiviso impegno, in favore del benessere sociale ed economico delle intere comunità di riferimento.
A tale riguardo le parti si impegnano a costituire una apposita "banca" dati, con il fine della stabilità occupazionale. La funzionalità dello strumento sarà definita entro il 31 dicembre 2007 da un comitato paritetico all'uopo costituito.
Sarà compito del comitato individuare le modalità di creazione e gestione -anche ottimizzando le risorse già presenti nella Cooperazione trentina- di un "data base" a cui gli aventi titolo potranno liberamente aderire, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy; il data base, con i criteri che saranno individuati, verrà messo a disposizione delle singole BCC/CRA, che lo consulteranno in caso di esigenze di nuove assunzioni.
Sarà, inoltre, compito dello stesso comitato:
a) promuovere corsi di formazione per gli aventi titolo, finalizzati ad assicurare al Movimento delle Casse Rurali trentine professionalità adeguate;
b) predisporre modalità di offerta ai lavoratori iscritti in banca dati della consulenza specifica, anche relativa ai periodi di inattività.

Manfredi Saffedog

Morone

[Handwritten signatures]

Bel

Albani

[Handwritten signature]

Beneficio economico automatico e maturazione dello scatto per i contratti di inserimento lavorativo e di apprendistato professionalizzante.

Il beneficio economico automatico di cui al punto b) del comma 2 dell'Art. 115 non può in nessun caso essere considerato in combinato disposto con la previsione di inferiore inquadramento per i periodi di inserimento e apprendistato.

Al personale assunto con tali contratti e successivamente confermato, se non già diversamente acquisito, andrà quindi riconosciuto trascorsi 7 anni dalla data di inizio del servizio il corrispettivo economico del passaggio automatico.

Agli apprendisti, altresì, è riconosciuta in caso di conferma a tempo indeterminato la maturazione del primo scatto di anzianità dopo 4 anni dalla data di instaurazione del rapporto (senza moratoria di due anni).

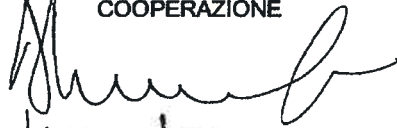


Validità dell'accordo.

La validità del presente accordo, che costituisce parte integrante del contratto integrativo provinciale di lavoro di data 27 luglio 2007, ha le medesime decorrenze e scadenze dello stesso Contatto Integrativo Provinciale, salvo quanto diversamente fissato per singole materie trattate.

Nel caso di modifiche rilevanti alla normativa di legge o di contratto nelle materie di cui al presente accordo, le parti si incontreranno per la ricerca delle opportune soluzioni, fatte salve le condizioni migliorative qui individuate.

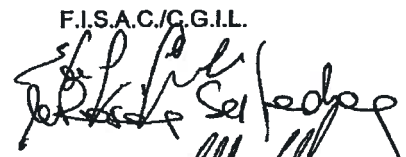
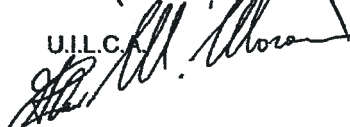
Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERAZIONE TRENTINA DELLA
COOPERAZIONE


Giovanni Caspi

Paolo Basso



FABI TRENTO

F.I.B.A./C.I.S.L.

F.I.S.A.C./C.G.I.L.

U.I.L.C.




**Allegato B –
Accordo per la determinazione del premio di risultato**

VERBALE D'ACCORDO

**PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE ANNUALITA' 2010 E 2011
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI E DEI QUADRI DIRETTIVI DELLA
CASSA CENTRALE BANCA – CREDITO COOPERATIVO DEL NORD EST SPA, CENTRALE
LEASING DEL NORD EST SPA, CENTRALE CORPORATE SRL**

Il giorno 20 ottobre 2011, presso la sede di Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est SpA in Trento, Via Segantini 5

tra

- Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A., rappresentata nel presente atto da Mario Sartori, Direttore Generale, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 settembre 2011;
- Centrale Corporate S.r.l., rappresentata nel presente atto dal Presidente Claudio Tezzele;
- Centrale Leasing del Nord Est S.p.A., rappresentata dal presente atto dall'Vice Presidente Giorgio Melchiori

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A.:
 1. F.A.B.I., nella persona della Signora Carla Serafini;
 2. F.I.S.A.C./CGIL, nelle persone dei Signori Maria Rosaria Sarpedone e Sandro Bisesti;
 3. F.I.B.A. CISL, nella persona del Sig. Mariano Perotti
- le Rappresentanze Sindacali Provinciali:
 1. F.A.B.I., nella persona del Signor Domenico Mazzucchi;
 2. F.I.S.A.C./CGIL, nella persona del Signor Romano Vicentini;
 3. F.I.B.A. CISL, nella persona del Sig. Mariano Perotti

Premesse

- Centrale Leasing del Nord Est S.p.A. risulta controllata al 100% da Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est avente sede in Via G. Segantini n.5 a Trento;
- Centrale Corporate S.r.l. risulta controllata al 100% da Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est avente sede in Via G. Segantini n.5 a Trento;
- visto l'art. 48 del CCNL del 21 dicembre 2007 e la relativa disciplina di cui all'allegato F, con particolare riferimento all'art. 5, secondo comma, ove si dispone che 'il premio di risultato verrà applicato per le aziende destinatarie del CCNL di categoria diverse dalle BCC-CRA attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente art.3';
- visto che il Contratto Integrativo Aziendale di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A. del 5 febbraio 2008 scaduto il 31 dicembre 2008, con riferimento al premio di risultato ha cessato i suoi effetti con l'esercizio 2007 erogazione novembre 2008;
- visto il verbale di accordo del 12 ottobre 2009 che stabilisce le modalità di erogazione, attraverso proroga del precedente meccanismo, per l'esercizio 2008 (erogazione novembre 2009) e per l'esercizio 2009 (erogazione novembre 2010);

considerato che:

- a partire dall'esercizio 2000 il premio di risultato di Cassa Centrale Banca (allora denominata Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine) è ancorato alla media di sistema effettivamente erogata dalle Casse Rurali Trentine;
- successivamente l'attività di Cassa Centrale Banca è stata progressivamente estesa anche alle BCC del Veneto, del Friuli Venezia Giulia e di altre regioni, anche grazie all'ampliamento della base sociale.

Tutto ciò premesso, come parte integrante ed inscindibile del presente accordo, le parti ritengono opportuno rivedere il meccanismo di calcolo del premio di risultato, e pertanto convengono che il premio di risultato riferito agli anni 2010 e 2011 sia definito dalla somma di due quote:

- a. la prima pari al 70% del premio medio per dipendente (inteso come premio totale erogabile / numero medio dei dipendenti) per le Casse Rurali Trentine ai sensi del Contratto Integrativo di secondo livello delle Casse Rurali della Provincia di Trento – Allegato D – del 27.07.2007 e successive modifiche e/o integrazioni;
- b. la seconda, con peso del 30%, rispecchierà l'andamento annuale di Cassa Centrale Banca rispetto alla media del biennio precedente della stessa Cassa Centrale Banca sarà determinata come di seguito specificato:
 - **Indice composto aziendale pari a:**
 1. Risultato lordo di gestione su numero dipendenti con peso di 10%
 2. Margine di intermediazione su costi operativi con peso di 30%
 3. Crediti in bonis su Impieghi verso clientela con peso di 30%
 4. Commissioni nette su numero di dipendenti con peso di 30%

Gli indicatori 1., 2. e 3. sono determinati con i criteri riportati nella tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2007; con riferimento all'indicatore 3. i 'Crediti in bonis' sono calcolati come [Impieghi vs clientela calcolato come riportato in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2007 meno Sofferenze nette, quest'ultimo valore presente in Tabella A.1.6 della nota integrativa, colonna "esposizione netta"].

L'indicatore 4 è costituito dalla voce 60 di Conto Economico rapportata al numero di dipendenti come definito in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2007.

- In base valore dell'indicatore composto così come sopra determinato per calcolare la quota b. si applicheranno le seguenti percentuali al Risultato Lordo di Gestione di Cassa Centrale Banca, determinato come specificato nell'Allegato F del CCNL del 21.12.2007:
 - 4.85 % del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto positivo e superiore al +10.00%
 - 3.85% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto positivo dal + 5.01 % al + 9.99%
 - 2.85% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto positivo dal - 5.00 % al + 5.00%
 - 2.15% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto negativo dal - 5.01% al -25.00%
 - 1.85% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto negativo dal - 25.01% al -40.00%
 - 0.00% del Risultato Lordo di Gestione in caso di indice composto negativo oltre - 40.00%

Il montepremi così calcolato sarà diviso per il numero complessivo di dipendenti (calcolato come definito in tabella A dell'allegato F del CCNL del 21.12.2007) di Cassa Centrale Banca, Centrale Leasing del Nord Est e Centrale Corporate e moltiplicato per 30% per ottenere la quota b.

La somma della quota a. (che rispecchia il risultato complessivo medio del sistema delle Casse Rurali Trentine) e della quota b. (che riflette l'andamento del risultato aziendale) non potrà comunque eccedere il 150% del premio di risultato medio per dipendente del totale delle Casse Rurali Trentine.

La somma delle quote a. e b., come sopra dettagliata, viene riferita al 4° livello retributivo (ex Capo Ufficio) dei lavoratori della terza area professionale; per i restanti livelli viene operata la parametrizzazione in modo conforme a quanto previsto dall'allegato F del CCNL del 21.12.2007. Considerato che non è stata ancora data attuazione della normativa dei ruoli chiave di cui all'art.7 del Contratto Integrativo Aziendale del 5 febbraio 2008 per i

Quadri Direttivi di 3° e 4° livello si applica quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 20 del Contratto Integrativo Aziendale di Cassa Centrale Banca.

Tempi e modalità di erogazione.

Il Premio di risultato per l'esercizio 2010 sarà erogato unitamente alle competenze relative al mese di ottobre 2011.

Il Premio di risultato per l'esercizio 2011 sarà erogato unitamente alle competenze relative al mese di ottobre 2012.


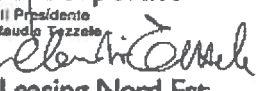
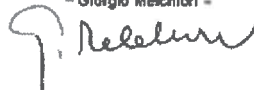
Destinatari del Premio

Con riferimento all'art. 4, comma 6, dell'allegato F del C.C.N.L. del 21.12.2007, il Premio di Risultato sarà corrisposto anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa anche con contratto a termine o con contratto di fornitura di lavoro temporaneo nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra azienda del Movimento del Credito Cooperativo del Nord Est (Trentino, Veneto e Friuli Venezia Giulia) o sia andato in quiescenza. In tal caso, il Premio verrà erogato dall'azienda presso cui si è svolta la prestazione lavorativa alla quale è riferito il Premio, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.



Le parti concordano che il presente accordo è esaustivo della materia del premio di risultato per il biennio 2010-2011 e ha carattere sperimentale.

Letto, confermato e sottoscritto.




Trento, 20 ottobre 2011

Cassa Centrale Banca
Credito Cooperativo del Nord Est SpA
- Il Direttore Generale -
Michele Carli

Centrale Corporate
Il Presidente
Claudio Tezzate

Centrale Leasing Nord Est
Il Vice Presidente
Giorgio Melchiorri


Rappresentanze Sindacali Aziendali

F.A.B.I.
Carla Serafini
F.I.S.A.C./C.C.I.L.

F.I.B.A./I.S.L.


Rappresentanze Sindacali Provinciali

F.A.B.I.

F.I.S.A.C./C.C.I.L.

F.I.B.A./I.S.L.


*



Pagina 3 di 3

Allegato C - Regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti

I mutui saranno concessi ai soli dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed in organico da almeno 1 anno. I richiedenti dovranno essere in possesso dei requisiti sotto elencati (riservandosi Cassa Centrale Banca di non accogliere le domande prive dei requisiti previsti dal presente Regolamento, o comunque non compatibili con le norme di legge che regolano in genere questo tipo di operazioni).

Cassa Centrale Banca si riserva altresì di accertare la veridicità di quanto dichiarato dal richiedente. Risultanze difformi comporteranno automaticamente la decadenza della concessione e l'eventuale risoluzione della stessa.

La concessione del mutuo è subordinata alla valutazione di Cassa Centrale Banca sul merito creditizio del richiedente.

Non sussiste incompatibilità tra le richieste di finanziamento del suddetto mutuo e le richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto (legge 297/82).

Art. 1 Beneficiari

Possono essere concessi ai dipendenti di Cassa Centrale Banca purché non proprietari o assegnatari - compresi i familiari conviventi - di beni immobili ad uso civile abitazione.

Essi tuttavia potranno ottenere mutui anche per appartamenti ottenuti in assegnazione da cooperative edilizie.

Art. 2 Caratteristiche degli immobili finanziabili

Alloggi di tipo non considerati di lusso (non censiti in catasto in cat. A1) ai sensi delle vigenti disposizioni e norme edilizie, da destinarsi esclusivamente ad abitazione residenziale propria del dipendente.

Art. 3 Condizioni

I mutui verranno concessi alle seguenti condizioni:

- a) Importo massimo concedibile:
Euro 250.000,00 e comunque non oltre il 75% del valore cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia nominato da Cassa Centrale Banca.
- b) Finalità:
Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento, acquisto quota coeredi, riscatto, permuta con altra casa perché l'esistente è inadeguata, estinzione residui di mutui contratti per medesime finalità a condizioni più onerose.
- c) Durata:
Massimo anni 25 (venticinque)
- d) Ammortamento:
Pagamento in rate mensili costanti posticipate comprensive di capitale ed interessi da addebitare sul conto corrente intrattenuto dal dipendente presso Cassa Centrale Banca.
- e) Garanzia:
Ipoteca di 1° grado a favore di Cassa Centrale Banca sull'immobile oggetto del finanziamento per l'importo del finanziamento maggiorato del 40% (o eventuale ipoteca di 2° grado nel limite massimo del 50% del valore residuo cauzionale dell'immobile).
- f) Tasso d'interesse:

Per i mutui già erogati e in corso di ammortamento:

I mutui stipulati da personale dipendente con Cassa Centrale Banca, per le medesime finalità di cui al presente accordo, il cui debito residuo sia riferito ad un debito originario non superiore ad Euro 170.000,00, saranno ricondotti al tasso dell'80% del Tasso di Interesse sulle operazioni di rifinanziamento

principali della BCE, tempo per tempo vigente secondo quanto previsto per i mutui di nuova erogazione per importo sino a 170.000,00 Euro.

Per i mutui di nuova erogazione

• **Sino alla soglia di 170.000,00 Euro**

Il tasso di interesse variabile, applicabile alle operazioni in argomento, viene fissato nella misura dell'80% del Tasso di Interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE tempo per tempo corrente, con arrotondamento matematico, per eccesso o per difetto, al quarto di punto e con variazione delle condizioni praticate dalla prima rata di mutuo avente scadenza successiva alla data di intervenuta variazione del Tasso di Interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE.

Il tasso come sopra calcolato ed applicato alle predette operazioni non potrà comunque risultare inferiore al tasso dell'1,50% annuo. Ne consegue che alle operazioni in argomento si dovrà comunque applicare il tasso nominale minimo dell'1,50% annuo qualora il tasso corrispondente all'80% del Tasso di Interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE dovesse risultare inferiore a detto limite.

Il tasso come sopra calcolato ed applicato alle predette operazioni non potrà, altresì, risultare comunque superiore al tasso dell'10,00% annuo. Ne consegue che alle operazioni in argomento si dovrà comunque applicare il tasso nominale massimo del 10,00% annuo qualora il tasso corrispondente all'80% del Tasso di Interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE dovesse superare detto limite.

Dall'importo di 170.000,00 Euro all'importo di 250.000,00 Euro

Il tasso di interesse variabile, applicabile alle operazioni in argomento, viene fissato nella misura dell'Euribor ad un mese, tempo per tempo corrente, maggiorato di 0,50 punti percentuali, con variazione delle condizioni praticate dalla prima rata di mutuo avente scadenza successiva alla data di intervenuta variazione del parametro di riferimento.

Il tasso come sopra calcolato ed applicato alle predette operazioni non potrà comunque risultare inferiore al tasso del 2,50% annuo. Ne consegue che alle operazioni in argomento si dovrà comunque applicare il tasso nominale minimo del 2,50% annuo qualora il tasso corrispondente all'Euribor ad un mese maggiorato di 0,50 punti percentuali dovesse risultare inferiore a detto limite.

Il tasso come sopra calcolato ed applicato alle predette operazioni non potrà, altresì, risultare comunque superiore al tasso del 10,00% annuo. Ne consegue che alle operazioni in argomento si dovrà comunque applicare il tasso nominale massimo del 10,00% annuo qualora il tasso corrispondente all'Euribor ad un mese maggiorato di 0,50 punti percentuali dovesse superare detto limite.

In presenza di un giustificato motivo, tra cui a titolo esemplificativo la modifica di disposizioni di legge, la soppressione, la mancata rilevazione, nonché la revisione sostanziale delle caratteristiche funzionali degli indici di riferimento sopra indicati (Tasso di Interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali della BCE ed Euribor), le parti si incontreranno tempestivamente per l'individuazione e l'applicazione delle necessarie e più idonee modifiche da apportare al presente articolo quanto a parametro di riferimento per la determinazione del tasso.

g) Spese di istruttoria e perizia:

spese di istruttoria a carico di Cassa Centrale Banca;

recupero, al 50%, delle spese sostenute da Cassa Centrale Banca in caso di perizia dalla stessa promossa.

Art. 4

Documentazione

In aggiunta alla documentazione normale richiesta per analoghe operazioni i dipendenti richiedenti i finanziamenti in argomento debbono produrre:

- a. Stato di famiglia,
certificato di residenza,
estratto atto di matrimonio per i coniugi;
- b. Certificato di conformità o di abitabilità rilasciato dalla Autorità Comunale;



- c. Attestazione notarile o certificazione da parte dell'Ufficio Tavolare o dichiarazione sostitutiva di atto notorio, che il richiedente ed i componenti del nucleo familiare non sono intestatari di beni immobili ad uso civile abitazione;
- d. Attestazione da presentarsi tramite dichiarazione sostitutiva di atto notorio, che l'appartamento è abitato dal dipendente (in caso di ristrutturazione) nonché copia della concessione comunale che autorizza i lavori.

I richiedenti il mutuo per il saldo delle spese di costruzione dell'alloggio devono anche produrre:

- copia del rogito di acquisto dell'area edificabile;
- copia della concessione ad edificare di cui all'art. 2.

Art. 5

Il mutuatario con la famiglia è tenuto ad abitare effettivamente in via continuativa l'immobile.

L'alienazione, la locazione, il comodato anche di fatto dell'alloggio effettuato durante l'ammortamento del mutuo comporta l'immediata risoluzione del contratto. Sono pure causa di risoluzione il licenziamento del dipendente per giusta causa o per giustificato motivo nonché le dimissioni volontarie dall'impiego.

Cassa Centrale Banca avrà comunque facoltà di consentire per gli immobili alienati locati o comodati la prosecuzione del mutuo alle condizioni di tasso in vigore per i mutui ipotecari ordinari con decorrenza dal giorno di trasferimento, della locazione o del comodato.

In caso di decesso del mutuatario il mutuo prosegue con gli eredi alle stesse condizioni purché trattisi del coniuge o di persona entro il 2° grado di parentela.

Art. 6

Gli immobili costituiti a garanzia debbono essere assicurati con una Compagnia di gradimento di Cassa Centrale Banca a cura del mutuatario con vincolo a favore di Cassa Centrale Banca.

Art. 7

Il contratto di mutuo, per qualsiasi scopo richiesto, dovrà essere stipulato a pena di decadenza - entro un anno dalla delibera di ammissione all'istruttoria.

Art. 8

In caso di controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso ad una commissione paritetica composta da tre rappresentanti delle O.O.S.S. firmatarie del presente accordo e da tre rappresentanti della Cassa Centrale Banca.

NORME TRANSITORIE

- a) I mutui per la prima casa del personale della Cassa Centrale Banca in essere presso le Casse Rurali Trentine a condizioni più onerose di quelle previste dal presente regolamento, qualora presentino i requisiti previsti dal regolamento stesso, a richiesta dell'interessato potranno essere ricondotti per l'importo ed il tempo residui alle condizioni previste dagli articoli sopra citati.
- b) La concessione del mutuo è subordinata all'effettiva dimostrazione del mutuatario di essere in grado di far fronte al pagamento delle rate.



Allegato D – Regolamento per la disciplina dell'attività e del funzionamento della Commissione Paritetica

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 31 marzo 1993

tra

La Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine Spa, rappresentata dai signori Mario Bonomini, Giovanni Bezzi, Luciano Pasini

e

- FABI rappresentata dai signori Gianni Debiassi, Carla Serafini,
- FIBA/CISL rappresentata dalla signora Graziella Caneppele,
- FISAC/CGIL rappresentata dai signori Ruggero Purin, Marco Toniatti,
- con la partecipazione dei componenti di parte sindacale della Commissione Paritetica signore Michela Benedetti, Luisa Sartori, Ivana Zonetti,

Visto l'art. 24 del vigente C.I.A. a valere per Quadri, Impiegati ed Ausiliari della Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine Spa

si stipula

il seguente "Regolamento di disciplina delle attività e del funzionamento della Commissione Paritetica per le Azioni Positive"

Art. 1: E' istituita, presso la Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine Spa di Trento, la Commissione Paritetica per lo sviluppo di programmi di azioni positive che favoriscano le pari opportunità uomo-donna, in linea con le raccomandazioni CEE e le vigenti disposizioni di legge nazionali e provinciali in materia.

Art. 2: Il numero e la designazione dei componenti la Commissione e' determinato dal Contratto Integrativo Aziendale tempo per tempo vigente.

Il rinnovo dei Componenti la Commissione avverrà attraverso una nuova designazione da parte dei soggetti a cio' deputati dal C.I.A. tempo per tempo vigente. Di norma il rinnovo avverrà ogni 3 anni. Possono far parte della Commissione, quali componenti designati dalle OO.SS. esclusivamente i dipendenti della Cassa Centrale.

In caso di cessazione di uno dei componenti, rispettivamente l'Azienda e/o le R.S.A., provvederanno ad una nuova nomina.

Art. 3: La Commissione provvederà alla nomina, a rotazione tra i componenti di designazione sindacale e datoriale, di un Presidente per periodi di norma non inferiori all'anno.

Mario Bonomini
Giovanni Bezzi
Luciano Pasini
Gianni Debiassi
Carla Serafini
Graziella Caneppele
Ruggero Purin
Marco Toniatti
Michela Benedetti
Luisa Sartori
Ivana Zonetti
P/RSA-FABI
P/RSA FISAC
ld.

Art. 4: A maggioranza sara' approvato un regolamento interno che definisca tempi e modalita' delle riunioni e delle votazioni ed ogni altra questione non precisamente individuata dal presente articolato. Le riunioni dovranno essere di massima mensili, svolte durante l'orario di lavoro ed indette anche a richiesta di almeno un terzo dei componenti.

Art. 5: Le riunioni si svolgeranno di norma presso la Cassa Centrale. La Cassa Centrale, tenuto conto delle risorse disponibili:

- fornira' i supporti strutturali, organizzativi ed economici che la Commissione individuera' necessari ad un funzionale espletamento dei lavori;
- inoltrera' alla Commissione quei dati quantitativi e qualitativi che questa richiedera' e che costituiranno l'indispensabile supporto di analisi per ogni programma di azioni positive;
- consentira' alla Commissione di avvalersi di esperti esterni, da questa individuati, che abbiano competenze specifiche in progetti di azioni positive, organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane.

Art. 6: Ai componenti di designazione sindacale saranno concessi permessi retribuiti per la partecipazione ai lavori della Commissione. Agli stessi, ove incaricati dalla Commissione di approfondimenti e di lavori di ricerca di carattere individuale, saranno concessi permessi retribuiti per un numero di ore necessario per l'espletamento dell'incarico, determinato di volta in volta dalla Commissione medesima.

Art. 7: La Commissione potra' essere sentita dalle parti designatarie, anche dietro richiesta di una sola di esse, per eventuali aggiornamenti e verifiche dell'andamento dei programmi e delle azioni di pari opportunita' intrapresi.

Art. 8: Eventuali integrazioni e/o modifiche del presente Regolamento saranno concordate tra le parti firmatarie del Contratto Integrativo Aziendale. Entro il 31.12.1993 le parti si incontreranno per una generale verifica dei contenuti del presente Regolamento anche alla luce delle esperienze nel frattempo maturate.

Trento, li' 31.03.1993

Per la CASSA CENTRALE DELLE
CASSE RURALI TARENTINE SPA

[Handwritten signatures for Cassa Centrale delle Casse Rurali Trentine SPA]

per le OO.SS.
[Handwritten signatures for OO.SS.]

[Handwritten signatures: Michele Zandati, L. de S. B., Grande L. M.]

[Handwritten signature]

**Allegato E - Accordo per la registrazione su nastro magnetico o supporti equivalenti -
operazioni servizi di investimento (delibera CONSOB 01.07.1998)**

Le parti,

- premesso che, con riferimento al D.Lgs. 58/1998, la CONSOB ha emanato la delibera n. 11522 d.d. 01.07.1998 che prevede la registrazione su nastro magnetico o supporto equivalente di tutta una serie di operazioni espletate nell'ambito dei servizi di investimento e dei servizi accessori e di obbligo di informazioni alle controparti
- poiché presso l'Area Finanza e presso l'Ufficio Retail di Cassa Centrale Banca viene svolta un'attività di negoziazione titoli e valori mobiliari ad alto rischio operativo, che comporta l'esigenza di pervenire alla massima certezza rispetto alla correttezza delle operazioni eseguite;
- considerato inoltre che tale certezza operativa intesa ad escludere eventuali possibili contestazioni sugli ordini ricevuti o trasmessi può essere conseguita esclusivamente attraverso la registrazione delle telefonate che hanno per oggetto gli ordini di compra vendita titoli, strumenti finanziari, divisa ed euro;
- considerato altresì che la normativa vigente pone in capo della funzione di controllo di Cassa Centrale Banca (Internal Audit) la verifica a campione in ordine alla correttezza degli ordini telefonici effettuati;

convengono

ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 2o comma della L. 20/5/1970, n. 300 e per le suesposte ragioni organizzative e produttive, di procedere alla registrazione delle telefonate in entrata ed in uscita presso l'Area Finanza e l'Ufficio Retail.

L'Azienda provvederà, pertanto, ad informare il Personale interessato, mediante ordine di servizio da controfirmare per presa visione, dei termini del presente accordo.

L'Azienda provvederà altresì ad informare i clienti ed i corrispondenti.

Inoltre,

- considerato che la natura e l'entità delle transazioni effettuate a mezzo telefono – anche nell'intento di fronteggiare con immediatezza possibili contestazioni su eventuali discordanze in merito alle contrattazioni concluse e ciò a tutela sia degli operatori addetti al mercato, sia di Cassa Centrale Banca nei confronti di terzi – possono motivare l'attivazione della procedura di ascolto delle registrazioni effettuate sul sistema centrale:
 - A) su richiesta dei singoli operatori qualora i medesimi lo ritenessero necessario;
 - B) nel caso di contestazioni sia scritte che telefoniche sull'operazione;
 - C) nell'espletamento dell'attività di controllo del servizio di Internal Auditing di cui alla premessa;
- considerato altresì che l'Azienda assoggetterà le postazioni telefoniche degli operatori addetti al mercato e/o a compiti di compravendita titoli e a registrazione magnetica;
- considerato che un elenco aggiornato delle suddette linee sottoposte a registrazione e di quelle interne non soggette a registrazione sarà sempre a disposizione del Personale interessato;
- considerato che a tutela della dovuta riservatezza i suddetti operatori potranno, effettuare e ricevere chiamate non sottoposte a registrazione per conversazioni telefoniche di servizio diverse da quelle attinenti alle conversazioni utilizzando le linee interne non soggette a registrazione;
- considerato infine che il sistema di registrazione sarà esclusivamente adibito alle funzioni descritte e che le registrazioni, i dati relativi e l'ascolto non possono avvenire in altra forma;

le parti convengono che:

- i supporti magnetici contenenti le registrazioni saranno custoditi in ordine cronologico in apposito armadio presso l'Ufficio Tecnico dopo essere stati sigillati, all'atto dell'estrazione, con apposite fascette sull'involucro contrassegnate con un numero progressivo e con la data del giorno, il tutto a cura di un operatore a turno e di un incaricato dell'Azienda che apporranno le proprie firme sulle fascette medesime. La responsabilità della custodia è attribuita al Responsabile dell'Ufficio Tecnico;
- la cancellazione dei supporti magnetici avverrà mediante riutilizzo degli stessi trascorsi due anni dal loro impiego;



- a richiesta congiunta delle Rappresentanze Sindacali aziendali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente verbale, l'Azienda consentirà ad un dirigente – unitariamente designato – delle rappresentanze sindacali medesime, di verificare, in presenza di un incaricato aziendale, l'esistenza di tutti i supporti magnetici, l'integrità dei sigilli apposti nonché l'avvenuto rispetto delle procedure di archiviazione;
- all'ascolto, da parte dei singoli operatori che ne facessero richiesta, di telefonate registrate (cfr. punto a) dovrà essere presente un incaricato dell'Azienda;
- all'ascolto della telefonata registrata, oggetto di contestazione (cfr. punto b), dovranno essere presenti:
 - a) il dipendente che ha effettuato l'operazione o in sua assenza la persona da lui delegata per iscritto;
 - b) la/e persona/e indicata/e da Cassa Centrale Banca;
 - c) eventualmente, a discrezione di Cassa Centrale Banca, anche altra persona coinvolta nella contestazione;
 - d) un dirigente delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente verbale a scelta del lavoratore interessato, salvo sua esplicita rinuncia scritta. In quest'ultimo caso l'Azienda provvederà ad informare le suddette Organizzazioni Sindacali dell'avvenuto ascolto della registrazione;
- l'ascolto della telefonata registrata oggetto di controllo (cfr. punto C)) dovrà avvenire previa comunicazione al dipendente interessato, che sarà presente all'ascolto, salvo sua esplicita rinuncia.

Qualora l'Azienda debba rilasciare al cliente copia della registrazione telefonica, in ottemperanza dell'obbligo di cui all'art. 28, comma 5, del Decreto Legislativo 24/02/1998, n. 58 concernente la disciplina degli intermediari emanata dalla CONSOB con delibera nr. 11522 del 1/07/1998, ne darà preventiva comunicazione al lavoratore interessato in modo che questi possa esercitare la facoltà di ascolto.

Cassa Centrale Banca assicura di non adottare criteri discriminanti nei confronti dei lavoratori dell'Area Finanza e dell'Ufficio Retail rispetto agli altri lavoratori nella valutazione delle notizie che dovessero emergere dall'ascolto delle registrazioni.



Il presente Contratto Integrativo Aziendale, valido per i lavoratori appartenenti alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi di Cassa Centrale Banca Banca – Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A., è stato integralmente letto, confermato e sottoscritto in data 3 febbraio 2012.

Cassa Centrale Banca
Credito Cooperativo del Nord Est SpA
- Il Direttore Generale -
Mario Sarfari




Rappresentanze Sindacali Aziendali

F.A.B.I.



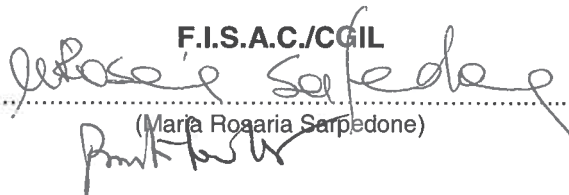
(Carla Serafini)

F.I.B.A. C.I.S.L.



(Marcello Rialti)

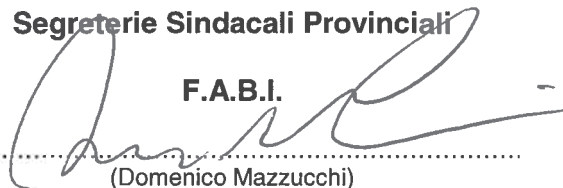
F.I.S.A.C./CGIL



(Maria Rosaria Sarpedone)

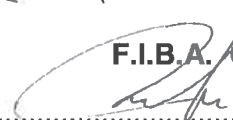
Segreterie Sindacali Provinciali

F.A.B.I.



(Domenico Mazzucchi)

F.I.B.A. C.I.S.L.



(Mariano Perotti)

F.I.S.A.C./CGIL



(Romano Vicentini)

UILCA



(Maurizio Mosaner)