

# **CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO DELLE CASSE RURALI - B.C.C. DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

A VALERE PER IL PERSONALE DESTINATARIO DEL C.C.N.L. DEL 21.12.2007  
PER I QUADRI DIRETTIVI, GLI IMPIEGATI E GLI AUSILIARI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO  
CASSE RURALI - B.C.C. ED ARTIGIANE

STIPULATO IN TRENTO IL 20 DICEMBRE 2011

il 20 dicembre 2011, nella sede della Federazione Trentina della Cooperazione

tra

- la Federazione Trentina della Cooperazione, rappresentata dal Consigliere delegato della Federazione alle relazioni sindacali e Presidente della delegazione sindacale delle Casse Rurali trentine dott. Michele Odorizzi, unitamente alla medesima delegazione nelle persone dei Signori: Baldo Luigi, Presidente della C.R. di Aldeno e Cadine, Bertagnolli Alessandro, Presidente della C.R. Novella e Alta Anaunia, Bona Erman, Presidente della C.R. di Mori Val di Gresta, Fracalossi Giorgio, Presidente della C.R. di Trento nonché Vice Presidente della Federazione Trentina della Cooperazione, Libardi Germano, Presidente della C.R. di Levico, Martinelli Bruno, Presidente della C.R. Giudicarie Valsabbia Paganella, Melchiori Giorgio, Presidente della C.R. d'Anaunia, Misconel Marco, Presidente della C.R. Centrofiemme Cavalese, Orsi Adriano, Presidente della C.R. Alta Vallagarina, assistiti dalla Federazione trentina della Cooperazione, nelle persone dei signori Ruggero Carli, Paolo Pettinella, Paolo Condini,

e

le OO.SS. provinciali:

- FABI, rappresentata dai Segretari provinciali/dirigenti sindacali Gianni Debiasi, Stefano Fontana, Domenico Mazzucchi e Alessio Zanoni;
- FIBA/CISL, rappresentata dai segretari provinciali/dirigenti sindacali Mariano Perotti, Patrizia Amico e Paolo Pedrotti;
- FISAC/CGIL, rappresentata dai segretari provinciali/dirigenti sindacali Romano Vicentini, Lorena Michelotti, Rosaria Sarpedone, Stefano Guolo e Maurizio Peterlini;
- UILCA, rappresentata dal segretario provinciale Maurizio Mosaner e dai dirigenti sindacali provinciali Maurizio Ceschin e Alessandro Dallabona;

visto il Capitolo III del CCNL del 21.12.2007 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali - B.C.C. ed Artigiane;

si è convenuto di stipulare il

## **CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO DELLE CASSE RURALI - B.C.C. DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

a valere per il personale destinatario del C.C.N.L. del 21.12.2007 per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali - B.C.C. ed Artigiane della Provincia Autonoma di Trento.

La redazione del testo coordinato è stata completata il 14 ottobre 2013 e sostituisce il Contratto Integrativo Provinciale della Casse Rurali - B.C.C. della Provincia di Trento del 27.07.2007.

# INDICE

## **POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E LA FORMAZIONE**

- Art. 1 Contratti a termine
- Art. 2 lavoratori assunti con contratto di somministrazione.
- Art. 3 Rilancio del contratto di apprendistato professionalizzante
- Art. 4 Part-time
- Art. 5 Formazione
- Art. 6 Distacchi a scopo formativo
- Art. 7 Rotazioni del personale
- Art. 8 Informativa alle organizzazioni sindacali

## **PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI**

- Art. 9 Profili professionali
- Art. 10 Sviluppo professionale e ruoli chiave dei quadri direttivi
- Art. 11 Prestazione lavorativa dei Quadri direttivi
- Art. 12 Preposti alle succursali
- Art. 13 Procedure di verifica sulla applicazione delle norme in materia di inquadramenti

## **AMBIENTE DI LAVORO**

- Art. 14 Miglioramento delle condizioni di lavoro
- Art. 15 Adibizione ai video terminali

## **PREVENZIONE E PROVVIDENZE PER ATTI CRIMINOSI**

- Art. 16 Prevenzione delle rapine
- Art. 17 Provvidenze per i lavoratori che abbiano subito atti criminosi

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

- Art. 18 Organizzazione aziendale
- Art. 19 Prassi di partecipazione
- Art. 20 Fusioni e ristrutturazioni aziendali
- Art. 21 Regolamento del servizio di cassa - indennità di rischio

## **TRATTAMENTI ECONOMICI**

- Art. 22 Premio di Risultato. Accordo attuativo della disciplina nazionale
- Art. 23 Ex Premio di Rendimento
- Art. 24 Indennità sostitutiva di mensa. Opzioni alternative: ticket pasto/versamento al Fondo Pensione
- Art. 25 Rimborso spese per sinistri relativi a veicolo privato
- Art. 26 premio di fedeltà

## **POLITICHE DI CONCILIAZIONE, TRATTAMENTI DI WELFARE E DELL'IDENTITA' COOPERATIVA**

### **POLITICHE DI CONCILIAZIONE**

- Art. 27 Permessi per portatori di handicap
- Art. 28 Permessi
- Art. 29 Aspettativa al lavoratore padre e alla lavoratrice madre

### **TRATTAMENTI DI WELFARE**

- Art. 30 Trattamento sanitario integrativo
- Art. 31 Previdenza complementare

### **TRATTAMENTI ECONOMICI DI IDENTITA' COOPERATIVA**

- Art. 32 Buono acquisto intercooperativo
- Art. 33 Contribuzione aggiuntiva alla previdenza complementare, in favore dei lavoratori assunti dopo il 31.12.2000
- Art. 34 Maturazione del TFR e versamento al Fondo Pensione nei periodi di congedo straordinario articolo 4 legge 53/2000
- Art. 35 Indennità per asilo nido
- Art. 36 Provvidenze per i lavoratori non in pianta stabile

## **DISPOSIZIONI VARIE**

- Art. 37 Pari opportunità
- Art. 38 Osservatorio
- Art. 39 Agevolazioni ai dipendenti sui servizi offerti dalle Casse Rurali - B.C.C.
- Art. 40 Condizioni di miglior favore
- Art. 41 Decorrenza e durata

## **ALLEGATI**

ALLEGATO "A" Schema di regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti.

ALLEGATO "B" Regolamento di disciplina della attività e del funzionamento della commissione paritetica

ALLEGATO "C" Accordo sulle politiche attive per l'occupazione e sul mercato del lavoro provinciale

ALLEGATO "D" Accordo attuativo delle previsioni del CCNL del 21 dicembre 2012 in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi e del premio di risultato per gli esercizi 2012 e 2013

## **POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E LA FORMAZIONE**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego nelle aziende di credito cooperativo.

### **Art. 1 Contratti a termine**

A decorrere dal 1° gennaio 2012, considerate le esigenze formative, le Casse Rurali potranno inquadrare il personale assunto a termine per la prima volta nel settore nella seconda Area professionale, 2° livello retributivo, per i primi 4 mesi.

Con riferimento ai contenuti della dichiarazione delle parti introduttiva alle previsioni di cui al capitolo IV "Politiche attive per l'occupazione – Assunzioni" del vigente CCNL, a favore del lavoratore che abbia prestato attività lavorativa presso la stessa Cassa Rurale con contratto a termine e/o di inserimento lavorativo per un periodo minimo, anche frazionato, di complessivi 24 mesi, la Cassa Rurale medesima riconosce un diritto di priorità nelle assunzioni per qualifiche equivalenti.

Tale priorità vale per 4 anni interi consecutivi di calendario, a decorrere dal termine dell'ultimo periodo lavorato.

La presente norma ha decorrenza dal 1° gennaio 2007.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368/2001 e con riguardo alle possibilità inerenti alla contrattazione collettiva di prossimità, la limitazione al cumulo complessivo di periodi con contratto a termine con lo stesso datore di lavoro (36 mesi), oltre i quali il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato, non trova applicazione per le attività –prevalentemente di sportello- delle Casse Rurali trentine aventi carattere di intensificazione ricorrente, cioè che insistono in determinati e reiterati periodi dell'anno, in quanto legate alla particolare vocazione turistica del territorio di competenza.

Il personale assunto per le predette fattispecie di intensificazione ricorrente dell'attività, dopo il secondo contratto a termine con il medesimo datore di lavoro gode, fino a dodici mesi successivi, di diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine.

### **Art. 2 lavoratori assunti con contratto di somministrazione**

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 Rilancio del contratto 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 nelle Casse Rurali trentine.

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:

- durata fino a due anni (24 mesi), con riproporzionamento della quantità di formazione prevista dagli accordi nazionali sul triennio;
- 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 in merito agli articoli 1, 2 e 3**

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

Per quanto compatibile con i contenuti della presente normativa, Le Parti confermano la validità della disciplina del CCNL di riferimento e la validità dell'accordo 27 luglio 2007 – allegato C del presente contratto.

## **Art. 4 Part-time**

Le parti si danno atto che l'istituto del part-time rappresenta una positiva forma di flessibilità della prestazione lavorativa, offrendo altresì una importante occasione di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro delle persone.

A fronte di richieste avanzate per motivate esigenze tra cui quelle, aventi priorità, previste dal 2° comma dell'art. 2 dell'allegato "E" al C.C.N.L. (Disciplina del lavoro a tempo parziale - assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all'art. 10, legge 300/1970), le Casse Rurali - B.C.C., all'interno dell'aliquota percentuale fissata dall'art. 1 del citato allegato, sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part time a tempo determinato nel limite di 1 unità per ogni 20 dell'organico in servizio, con arrotondamento commerciale.

Le Casse Rurali - BCC valuteranno con particolare favore, anche se ciò dovesse comportare il superamento del limite quantitativo di cui sopra, le domande presentate da dipendenti per il fine di accudire i figli fino a tre anni di età. Il contratto part-time, concesso con tale motivazione, coprirà tutto il periodo fino all'inserimento del figlio alla scuola materna.

Ai fini del computo di cui al secondo comma, non si considerano i contratti part time a tempo indeterminato ed i contratti part-time concessi per previsioni di legge al personale affetto da particolari patologie (ad esempio malattia oncologica). Si conviene inoltre che, a richiesta del lavoratore che si trovi in condizioni di difficoltà non reversibile (handicap grave dei figli, familiari conviventi, invalidità del lavoratore stesso con percentuale non inferiore al 60%) sia riconosciuto il part-time in connessione con il perdurare del motivo che ha originato la richiesta.

Oltre agli specifici casi individuati sopra, le parti convengono che il principale criterio per la concessione dei part-time sia la rotazione. Pertanto, anche allo scopo di consentire l'avvicendamento nel beneficio, i contratti a tempo parziale derivanti dalla trasformazione di contratti a tempo pieno vanno stipulati, in via generale, a tempo determinato.

I rinnovi di detti contratti avranno in via generale cadenza annuale, ed in ogni caso non inferiore a 6 mesi, salvo richiesta di durata più breve avanzata dal lavoratore.

Le parti, con riferimento alla disciplina fissata dall'allegato E del CCNL, convengono che il personale a part-time appartenente alle Aree Professionali possa esercitare annualmente, con le medesime modalità previste dalla procedura relativa alla Banca delle Ore, un'opzione volontaria per il recupero delle ore prestate in aggiunta al normale orario di lavoro, in luogo della corrispondente retribuzione. Analoga possibilità di recupero, con opzione annua, si prevede per il personale part time della categoria dei Quadri direttivi.

## **Art. 5 Formazione**

La Formazione assume importanza e valore primari nelle strategie aziendali nel movimento di Credito Cooperativo e nelle relative normazioni contrattuali.

Presso ciascuna Azienda il progetto formativo, redatto annualmente, sarà oggetto, non appena possibile, e in linea di massima entro gennaio di ciascun anno, di informativa alle Rappresentanze Sindacali aziendali o in assenza di queste al personale. In tale occasione le RR.SS.AA. o, rispettivamente, il personale 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 della attività formativa complessivamente svolta dall'Azienda nell'anno precedente.

Le parti riconoscono l'utilità della previsione degli ultimi tre commi dell'art. 63 del vigente CCNL, in ordine alla possibilità di attuare progetti aziendali pluriennali di formazione.

Tali progetti potranno essere avanzati dalle CRA/BCC in via generale, in base ad un'analisi dei differenti fabbisogni formativi correlati alle varie professionalità, e potranno prevedere modalità specifiche e quantitativi temporali individuali diversi per i vari anni sui quali si estendono.

I medesimi progetti, in particolare, potranno eventualmente derogare ai quantitativi individuali annui di cui al secondo comma, lett. b) dell'art. 63 del CCNL, nel quadro di una programmazione pluriennale della formazione e di una razionalizzazione della sua erogazione in relazione ai fabbisogni individuati.

I progetti in materia saranno preventivamente illustrati e discussi a livello aziendale per la ricerca di soluzioni condivise con le R.S.A., fatta salva la procedura in sede locale di cui al citato articolo del CCNL.

L'applicazione della presente norma sarà oggetto di attenta valutazione nell'ambito dell'incontro annuale di cui al comma 8 dell'art. 63 del vigente CCNL.

## **Art. 6 Distacchi a scopo formativo**

Le parti riconoscono la legittimità e l'estensibilità, tra le aziende del gruppo Casse Rurali - B.C.C. trentine ed Enti collegati, del distacco temporaneo di lavoratori da una azienda all'altra per sopperire ad esigenze formative, e di aggiornamento del personale, sia neoassunto 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 CCNL e, qualora eccezionalmente il dipendente sia costretto al pernottamento fuori sede, l'indennità giornaliera di cui all'ultimo comma del citato articolo.

Le singole Casse Rurali - B.C.C. o Enti collegati daranno comunicazione al lavoratore del progetto formativo e informeranno preventivamente le OO.SS. firmatarie di ciascun distacco programmato.

## **Art. 7 Rotazioni del personale**

I programmi di rotazione del personale previsti dagli artt. 116 e 117 del CCNL, sentiti i lavoratori, saranno formulati in modo da prevedere, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative dell'azienda, la possibilità di favorire un opportuno avvicendamento anche nelle mansioni di cassiere e/o cassiere terminalista e del personale addetto ai servizi E.D.P.

In caso di impossibilità di accoglimento delle richieste di avvicendamento, la Cassa Rurale - B.C.C. fornirà al richiedente le relative motivazioni entro 30 giorni.

Insorgendo controversia in ordine alla prospettata difficoltà di accogliere domande di rotazione, si farà riferimento alla procedura di cui all'ultimo comma dell'art. 117 del CCNL.

## **Art. 8 Informativa alle organizzazioni sindacali**

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL la Federazione Trentina della Cooperazione comunica quadrimestralmente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo l'elenco dei nuovi assunti presso ogni singola Cassa Rurale - B.C.C./BCC.

## **PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI**

Le parti condividono la valutazione che un'adeguata possibilità di valorizzazione contrattuale dei profili professionali dei lavoratori rappresenta 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 CIP, 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 delle Casse Rurali BCC trentine.

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 delle Casse Rurali trentine. 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 locali.

In detta sede le Parti firmatarie dichiarano la propria disponibilità ad esaminare una rimodulazione economica pro futuro dell'indennità di rischio. Sempre in tale sede potranno formare oggetto di discussione orientamenti in materia di prestazione lavorativa dei Quadri direttivi.

## **Art. 9 Profili professionali**

La presente disposizione riassume e ricomprende i contenuti della contrattazione integrativa provinciale di cui agli accordi del 15 luglio 2004 e verbale di armonizzazione 15 dicembre 2009 nonché i contenuti dell'accordo nazionale del 29 luglio 2009.

### **PARTE PRIMA - Profili professionali esemplificativi da ricomprendere nel secondo e nel terzo livello retributivo della Terza Area Professionale.**

#### **1. Assistente commerciale/alla clientela**

Espleta, in via continuativa e prevalente, eventualmente anche in associazione a compiti operativi di cassa (comunque fungibili con quelli in argomento), attività di assistenza e di consulenza alla clientela sui prodotti e servizi aziendali di pertinenza della propria attività, orientando le scelte del cliente e predisponendo le operazioni necessarie al perfezionamento dei vari rapporti.

Fornisce assistenza e consulenza alla clientela con riguardo, in via promiscua o disgiunta, all'attività creditizia e/o finanziaria e/o ad altri servizi specialistici della banca, nei limiti delle specifiche direttive della Cassa Rurale.

#### **2. Referente del sistema informatico/EDP**

E' figura di riferimento operativo per il corretto utilizzo del sistema informatico aziendale. In particolare gestisce i rapporti con l'azienda fornitrice del sistema informatico, provvede al controllo delle configurazioni dei vari P.C., fornisce assistenza e consulenza al personale per le implementazioni delle diverse procedure e per le problematiche dell'hardware.

#### **3. Cassiere coordinatore**

In aggiunta alle mansioni proprie di cassiere, coordina – in succursali con almeno tre casse ordinariamente operative - l'attività degli altri operatori, curando la migliore esecuzione delle attività di sportello e retro-sportello e/o si occupa della gestione della liquidità contante aziendale e dei valori assimilati.

#### **4. Collaboratore del Responsabile di unità organizzativa**

A seguito di specifica nomina aziendale, coadiuva in via continuativa il Responsabile di ufficio, servizio o altra unità organizzativa diversamente denominata nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al medesimo, oppure cura con autonomia, esperienza e capacità il raggiungimento di taluni specifici obiettivi.

#### **5. Addetto alla consulenza presso l'ufficio titoli/finanza**

Lavoratore che presta attività di assistenza e consulenza in materia di strumenti finanziari e di investimenti in strumenti finanziari, assicurando la corretta e piena applicazione della normativa in materia, sia nella fase informativa, che nella successiva eventuale fase di perfezionamento di raccolta ordini e di negoziazione.

#### **6. Addetto all'ufficio fidi/crediti**

Lavoratore che provvede alla raccolta ed all'istruttoria delle richieste di fido, ivi compresa l'acquisizione della documentazione di pertinenza, verifica la documentazione del cliente; a conclusione dell'istruttoria, redige un rapporto e provvede alla presentazione della pratica alla funzione gerarchicamente competente. Segue l'acquisizione delle garanzie, cura la calendarizzazione di tutte le scadenze e la relativa comunicazione alla funzione gerarchicamente competente.

#### **Inquadramento dei profili professionali di cui ai precedenti punti dall' 1 al 6**

Il personale che rivesta i profili professionali di cui ai precedenti punti dall' 1 al 6 trova inquadramento minimo nel 2° Livello della 3^ Area Professionale.

L'espletamento dei compiti e delle funzioni assegnate con elevata autonomia e professionalità proprie dell'Area di riferimento, verificabili nella qualità del rapporto con la clientela, nonché con adeguata esperienza e capacità di risolvere problematiche complesse, verificabili nel concorso a supportare i livelli superiori e nei rapporti con gli altri uffici e servizi, dà titolo al superiore inquadramento nel 3° livello della medesima Area.

Tali ultime caratteristiche nell'espletamento delle singole funzioni e mansioni, che danno titolo all'inquadramento al 3° livello – 3^ area prof., saranno idoneamente valutate da parte aziendale e saranno verificate con la procedura di cui al successivo punto del presente Accordo "Procedura contrattuale di



verifica". Dette caratteristiche (in via normale) sono riconosciute entro un periodo individuato fra il compimento dei due e dei quattro anni di copertura del profilo professionale, tenuto anche conto delle caratterizzazioni proprie e specifiche dei medesimi profili.

#### **7. Coadiutore del Preposto di succursale**

A seguito di specifica nomina aziendale, che ne stabilisca eventualmente anche limiti di operatività e deleghe, è incaricato di coadiuvare stabilmente il Preposto responsabile della succursale nell'espletamento dei compiti e nel raggiungimento degli obiettivi a questi assegnati.

##### Inquadramento

Al Coadiutore del Preposto compete inquadramento minimo al 2° livello della 3<sup>a</sup> Area Professionale.

Se tale figura è anche incaricata stabilmente di sostituire, con deleghe di operatività, il Preposto in tutti i casi di assenza, compete inquadramento minimo al terzo livello retributivo.

Nelle Filiali con un numero di addetti superiore a quattro - Preposto compreso - l'Azienda valuterà - nell'ambito della procedura di cui al successivo paragrafo "Procedura contrattuale di verifica"- l'opportunità di riconoscere alla figura del Coadiutore del Preposto - anche in qualità di sostituto stabile del medesimo - inquadramento superiore rispetto ai minimi sopra individuati.

#### **8. Amministratore di sistema**

Su specifica nomina e coordinato dal Responsabile della sicurezza logica, predispone tutte le operazioni necessarie per la corretta applicazione della normativa sulla protezione dei dati personali. A titolo esemplificativo, svolge le seguenti attività: crea le user id su richiesta del responsabile dell'ufficio personale, assegna le password provvisorie, costruisce i profili abilitativi e li assegna alle figure incaricate, ripristina e sblocca le credenziali, gestisce le apparecchiature informatiche, provvede all'aggiornamento dei software applicativi e delle procedure informatiche.

##### Inquadramento

Per i contenuti delle funzioni assegnate e per le competenze richieste le parti ritengono congruo l'inquadramento minimo nel 3° livello della 3° area professionale.

#### **9. Consulente globale**

Oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla banca, assiste la clientela e promuove lo sviluppo commerciale della stessa; propone e segue un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela.

##### Inquadramento

Alla figura professionale va attribuito inquadramento nel 3° livello retributivo della 3° area professionale.

#### **Disposizioni di attuazione**

Ai fini del riconoscimento di un inquadramento superiore al minimo previsto per ciascun singolo profilo professionale di cui alla presente PARTE PRIMA, si terrà conto dei periodi già svolti precedentemente al presente accordo nello specifico incarico. Ai fini di una corretta valutazione, l'azienda terrà inoltre conto dei periodi svolti in posizioni professionali diverse, che danno comunque titolo, ai sensi del punto 2 del presente accordo, a riconoscimenti d'inquadramento.

In relazione alle declaratorie di funzione, i profili di cui ai punti 1 e 2 sopra individuati sono coerenti con le previsioni di cui agli artt. 95 e 109 del vigente CCNL.

#### **PARTE SECONDA. Demando articolo 29 del CCNL**

#### **Profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione.**

#### **10. Responsabile di Funzioni strategiche di supporto alla Direzione**

Tali figure sono responsabili di importanti e strategiche funzioni di supporto alla Direzione, che implicano una qualificata attività di relazioni trasversali con le diverse funzioni aziendali.

Rientrano in tale definizione le responsabilità della funzione "Marketing", della funzione "Gestione risorse umane", della funzione "Pianificazione e controllo di gestione", o di altre nuove funzioni, come tali individuate dall'organigramma, espletate a diretto supporto della Direzione, in ambiti di autonomia operativa e gestionale e rispondendo del proprio livello di efficienza.

##### Inquadramento

Ai responsabili in via continuativa e prevalente di Funzioni strategiche di supporto alla Direzione è riconosciuto inquadramento minimo nella categoria dei Quadri Direttivi.

Le predette figure di Responsabili, se ricoperte senza le caratteristiche di continuità e prevalenza di cui

all'art. 106 del CCNL (riscontrabili orientativamente nelle Casse Rurali di piccole dimensioni), potranno essere inquadrati nel 4° livello della 3<sup>a</sup> area professionale.

In presenza di significativa e consolidata esperienza, nonché elevata qualità delle funzioni svolte e professionalità nell'espletamento del ruolo, verificati da parte aziendale con la procedura di cui al capitolo del presente Accordo "Procedura contrattuale di verifica", al Responsabile è inoltre riconosciuto inquadramento nel secondo o nel terzo livello dei Quadri direttivi.

E' inoltre di norma riconosciuto inquadramento minimo al terzo livello ai responsabili che contribuiscono in modo permanente alla definizione e applicazione di primarie politiche operative ed alla più coerente ed efficace integrazione dell'attività esplicata nelle diverse aree e/o servizi aziendali.

### **11. Responsabile sistema informativo e incassi/pagamenti**

Provvede in ambiti di autonomia operativa e gestionale e rispondendo del proprio livello di efficienza, in via continuativa e prevalente, al corretto e regolare andamento del sistema informativo e del processo di incassi/pagamenti aziendale. Nel rispetto delle normative e degli specifici regolamenti aziendali sovrintende alla gestione dei servizi di incasso e pagamenti in funzione delle varie provenienze, nonché alla lavorazione/contabilizzazione dei messaggi elettronici che transitano dalla rete interbancaria.

In particolare coordina e gestisce gli adempimenti relativi a transazioni ordinate dalla clientela o da banche terze e non effettuate direttamente dalle strutture di front-office.

#### Inquadramento

Per tale figura si prevede, in ragione dei diversi assetti organizzativi delle Casse Rurali trentine, inquadramento graduato secondo l'effettiva complessità funzionale, la professionalità e l'autonomia del ruolo.

Qualora il responsabile del sistema informativo e incassi/pagamenti faccia diretto riferimento alla direzione e coordini l'attività di almeno altri 3 addetti (computati con riferimento al tempo pieno), al medesimo compete inquadramento nella categoria dei quadri direttivi.

Per l'attribuzione del 2° livello dei Quadri direttivi assumerà rilevanza la concomitanza con ulteriori e diverse funzioni di responsabilità (ad es. contabilità) o la complessità dell'attività svolta nonché l'esperienza acquisita.

Qualora la funzione in argomento sia invece collocata all'interno di un'area organizzativa aziendale specificamente preposta ad un numero più vasto di servizi e/o attività, al responsabile della medesima compete inquadramento minimo nel 4° livello della 3<sup>a</sup> area professionale. Compete tuttavia inquadramento nella categoria dei quadri direttivi se nella medesima funzione di responsabile del sistema informativo e incassi e pagamenti risultino normalmente impiegati almeno altri 4 addetti (computati con riferimento al tempo pieno).

### **12. Responsabile controllo rischi**

Il personale di elevata professionalità che, in autonomia e sulla base delle competenze attribuite dalle Istruzioni di Vigilanza, in via continuativa, ha la responsabilità delle attività di controllo sulla gestione dei rischi aziendali e, in particolare, della individuazione, supervisione e misurazione/valutazione di tutte le principali categorie di rischio cui l'azienda è esposta, della verifica del rispetto da parte delle funzioni operative dei limiti assegnati e dei codici interni di comportamento, della periodica informativa alla Direzione e agli Organi di governo e di controllo riguardo al posizionamento della Banca rispetto ai principali rischi assunti e alla coerenza dell'operatività con gli obiettivi di rischio/rendimento definiti.

#### Inquadramento

Al responsabile del controllo rischi va riconosciuto:

1. l'inquadramento di quadro direttivo di 1° livello dalla data di nomina, come previsto dal Contratto integrativo;
2. l'inquadramento nei livelli superiori dei quadri direttivi se il responsabile possiede le caratteristiche di significativa e consolidata esperienza, elevata qualità delle funzioni svolte e professionalità nell'espletamento del ruolo;
3. l'inquadramento minimo nella terza area prof., 4° livello, se il ruolo è svolto senza le caratteristiche di continuità e prevalenza previste dal CCNL, situazione riscontrabile nelle Casse Rurali di piccole dimensioni (di massima fino a 16 dipendenti); in ogni caso va inquadrato quadro direttivo di 1° livello entro due anni dalla nomina e comunque non prima del 29.7.2009.

### **13. Responsabile della funzione di conformità normativa (Compliance)**

Il personale di elevata professionalità che, dotato dal Consiglio di Amministrazione delle autonomie e dei mezzi necessari, in via continuativa, coordina, sovrintende e risponde delle attività di verifica, nel continuo, affinché, effettuato l'esame delle norme e la relativa analisi, le procedure interne siano coerenti con le norme



e con l'obiettivo di prevenire violazioni di norme di etere e autoregolamentazione; fornisce consulenza e assistenza agli Organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità; cura i flussi informativi rivolti agli Organi aziendali e alle funzioni coinvolte nonché alle Autorità di Vigilanza e l'espletamento dei compiti specificamente attribuiti alla funzione di conformità dalle disposizioni di Vigilanza, dal TUF e dai regolamenti attuativi inerenti nonché dalle successive disposizioni e raccomandazioni emanate in materia.

#### Inquadramento

La figura è stata introdotta dalla normativa di vigilanza solo recentemente e ha avuto notevoli evoluzioni interpretative. Le Casse Rurali trentine si sono adeguate nominando il responsabile della funzione solo a partire dal luglio del 2008. Le previsioni contrattuali in materia devono tenere conto delle dimensioni aziendali e delle professionalità richieste da tale funzione.

Vengono, quindi, determinati i seguenti livelli minimi di inquadramento:

1. inquadramento minimo di quadro direttivo di 1° livello alla data di nomina, in ogni caso senza retroattività per il periodo antecedente al 29 luglio 2009 (data dell'accordo nazionale);
2. inquadramento di quadro direttivo di 2° livello entro due anni dalla nomina in considerazione dell'eshaustività e della continuità e prevalenza di svolgimento delle funzioni. Tale periodo decorre dal 29 luglio 2009 per le nomine antecedenti a tale data;
3. inquadramento superiore al quadro dir. di 2° livello se il responsabile possiede le caratteristiche di significativa e consolidata esperienza, elevata qualità delle funzioni svolte e professionalità nell'espletamento del ruolo;
4. inquadramento minimo nella terza area professionale, 4° livello, se il ruolo è svolto senza le caratteristiche di continuità e prevalenza previste dal CCNL, situazione riscontrabile nelle Casse Rurali di piccole dimensioni (di massima fino a 16 dipendenti); in ogni caso va inquadrato quadro direttivo di 1° livello entro due anni dalla nomina. Tale periodo decorre dal 29 luglio 2009 per le nomine antecedenti a tale data.

#### **14. Responsabile del piano di continuità operativa**

Il personale di elevata professionalità responsabile del Piano di Continuità Operativa che, in via continuativa, cura lo sviluppo, la manutenzione e le verifiche del Piano di Continuità Operativa per la gestione di situazioni di crisi ovvero del documento che formalizza gli obiettivi per la gestione della Continuità Operativa dell'Azienda nonché l'approccio, le procedure organizzative e le soluzioni predisposte per il raggiungimento degli stessi obiettivi. Tale personale è anche Responsabile del Processo di Gestione della Continuità Operativa con il compito di attuare il Piano e di verificare sia l'applicazione delle procedure previste, sia il coordinamento delle strutture aziendali coinvolte nella gestione della crisi.

#### Inquadramento

Alla figura professionale è riconosciuto inquadramento nel 1° livello dei quadri direttivi.

#### **15. Responsabile della sicurezza logica**

Il personale di elevata professionalità che, in via continuativa, assicura e gestisce l'efficienza e la sicurezza della rete e del sistema informatico aziendale, nonché la sua conformità alla normativa sul trattamento e custodia dei dati, organizza i flussi di rete, autorizza i profili operativi e custodisce, ove necessario, copia delle credenziali di autenticazione informatica, collabora alla redazione/aggiornamento del documento programmatico sulla sicurezza.

#### Inquadramento

Alla figura professionale è riconosciuto l'inquadramento minimo nella categoria dei quadri direttivi.

### **PARTE TERZA - Inquadramento nella categoria dei quadri direttivi (contratto integrativo provinciale 22 agosto 2002).**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 95 del vigente CCNL, e avuto riguardo alla peculiare situazione della Cooperazione di credito in Provincia di Trento, caratterizzata ancora dalla presenza sul territorio di piccole Casse Rurali - B.C.C. in cui è richiesta normalmente la pluralità delle mansioni, le parti convengono quanto segue:

a) nelle Casse Rurali - B.C.C. con almeno 7 e fino a 10 dipendenti potrà prevedersi una sola posizione di quadro direttivo, qualora non sia già assorbita da una posizione di livello superiore ai sensi del CCNL vigente, al quale sarà assegnata una o più delle seguenti attività:

- responsabile segreteria fidi;
- responsabile contabilità generale;
- responsabile titoli di terzi e di proprietà.

b) nelle Casse Rurali - B.C.C. con più di 10 dipendenti vanno inquadrati nella categoria dei quadri

direttivi, qualora la relativa posizione non sia già assorbita da personale di livello superiore, coloro che, in possesso dei requisiti di elevata responsabilità funzionale ed elevata preparazione professionale in vari settori dell'attività aziendale od alta specializzazione in taluno di essi e/o di particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, svolgono con autonomia decisionale nell'ambito delle direttive ricevute, una delle seguenti mansioni:

- responsabile segreteria fidi con almeno un collaboratore;
- responsabile ufficio titoli con almeno un collaboratore ed a cui sono affidate in via continuativa ed autonoma mansioni di operatività con la clientela e di consulenza sulla situazione del mercato, sulla scelta e redditività dei titoli sia nei confronti di questa che del personale della cassa, anche ai fini dell'eventuale impiego delle liquidità aziendali;
- responsabile di sala con almeno 5 addetti con elevata preparazione professionale, a cui è affidato con autonomia decisionale nell'ambito di direttive generali, il coordinamento del personale addetto alla sala e la gestione dei servizi di sportello. In particolare:
  - servizio cassa;
  - servizio di portafoglio, effetti;
  - servizio conti correnti, depositi a risparmio, mutui;
  - servizio pagamenti vari, linea utenza, ordini permanenti.
- responsabile contabilità generale con un collaboratore e con mansioni e capacità di proposta in ordine a:
  - redazione bilanci preventivi;
  - situazioni periodiche e bilanci consuntivi;
  - segnalazioni di vigilanza.
- responsabile servizio di ispezione e/o controlli interni presso le Casse Rurali - B.C.C. nelle quali tale servizio è formalmente costituito e nelle quali il responsabile sia adibito in via continuativa e prevalente. Il secondo livello va attribuito ai quadri direttivi preposti ad unità operative complesse.

### **Procedura contrattuale di verifica**

Nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 18 del presente contratto, la Cassa Rurale provvederà ad una valutazione e verifica della congruità di inquadramento delle figure professionali presenti in organico, anche con riferimento ai contenuti del presente Articolo.

Le risultanze di tale valutazione saranno oggetto -annualmente, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali- di specifico momento di informativa e confronto con le medesime oppure potranno costituire momento congiunto di valutazione in sede locale in occasione degli incontri annuali di cui all'ultimo comma dell'art. 17 del vigente CCNL ("Fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione all'organizzazione del lavoro").

Ove richiesto, in occasione di detto confronto annuale l'Azienda fornirà agli organismi sindacali suddetti un'informativa puntuale in merito alle valutazioni compiute in relazione anche a singole figure professionali presenti in organico. L' informativa individuale sarà fornita -su richiesta- al singolo dipendente.

### **Dichiarazione delle parti**

#### **Fungibilità delle mansioni**

Relativamente alla fungibilità delle mansioni collegabili a ciascun profilo professionale individuato, fatte salve le previsioni di Legge in materia, resta fermo quanto fissato all'art. 97 ed al settimo comma dell'art. 106 del vigente CCNL.

#### **Indennità modali – criteri particolari di applicazione**

Con riferimento alle indennità modali previste dall'art. 49 del CCNL, nonché a tutte in generale le altre indennità di mansione o funzione, le parti condividono la valutazione che la loro trasformazione in elementi stabili di retribuzione, concessa per superare eventuali resistenze al cambiamento organizzativo, deve rappresentare una modalità di carattere eccezionale nelle prassi di gestione e valorizzazione del lavoratore.

Detta eccezionalità vale in modo particolare per l'indennità di rischio cassa, laddove alla variazione di mansione, corrisponda in base alla disciplina contrattuale sugli inquadramenti un passaggio di livello entro i 12 mesi successivi alla variazione, ovvero l'attivazione da parte dell'Azienda di un percorso di valorizzazione delle competenze e della professionalità con connesse possibili progressioni di inquadramento in tempi definiti tra lavoratore ed Azienda.

## **Art. 10 Sviluppo professionale e ruoli chiave dei quadri direttivi**

### **Ruoli chiave-Collaboratori della dirigenza.**

In materia di sviluppo professionale e ruoli-chiave dei quadri direttivi, le parti si danno reciprocamente atto della volontà di individuare modalità di valorizzazione ed incentivazione dei quadri direttivi che vadano a ricoprire ruoli di stretta collaborazione con la direzione della Cassa Rurale, anche in vista della preparazione dei medesimi all'acquisizione di un profilo dirigenziale. Tale valorizzazione è da perseguirsi, oltre che nella direzione prevista al precedente punto, anche mediante l'individuazione di adeguato regime retributivo.

A tali fini, su proposta delle Direzioni aziendali, le Casse Rurali individueranno le figure dei Ruoli chiave/collaboratori della dirigenza, inquadrati di massima come quadri direttivi di 3° livello e quadri direttivi di 4° livello, cui vengano riconosciuti ruoli ed incarichi di carattere strategico per le attività della banca e siano assegnate quindi funzioni di stretta collaborazione della dirigenza.

A titolo orientativo, tali ruoli e funzioni potranno riguardare –in relazione anche alle diverse dimensioni della Cassa Rurale ed alla conseguente diversa complessità organizzativa- i Vice Direttori ed i Responsabili di Area, se non già inquadrati come dirigenti, nonché altre funzioni che, fermi restando i requisiti professionali e di autonomia tipici della categoria dei quadri direttivi, comportino altresì particolare complessità, elevata e specialistica preparazione professionale e responsabilità in termini gerarchici, organizzativi, gestionali e/o di coordinamento (anche nella rete commerciale), conseguentemente partecipando delle funzioni direttive della banca, anche mediante il coinvolgimento in organismi consultivi e di staff con la Direzione.

L'attribuzione al quadro direttivo (di massima, come detto, di 3° o 4° livello) di funzioni di ruolo chiave/collaboratore della dirigenza risulta perciò strettamente legata agli assetti organizzativi ed agli obiettivi strategici di ciascuna azienda e comporta il riconoscimento di un'indennità economica di funzione, il cui importo è fissato – a partire dal 1° dicembre 2005 - in un "range" compreso fra 4.236,89 e 6.355,33 Euro lordi annui, suddivisi per tredici mensilità.

L'importo suindicato è rivalutato come segue:

dal 1° gennaio 2006	rivalutazione del 5,00%	con range da	€ 4.448,73	a	€ 6.673,10
dal 1° gennaio 2008	rivalutazione del 4,00%	con range da	€ 4.626,68	a	€ 6.940,02
dal 1° gennaio 2009	rivalutazione del 3,00%	con range da	€ 4.765,48	a	€ 7.148,22.

Vanno comunicate alle R.S.A., ove esistenti, oppure alle OO.SS. provinciali le assegnazioni e le eventuali variazioni di tempo in tempo deliberate sui ruoli chiave/collaboratori della dirigenza della singola Cassa Rurale.

La materia potrà essere oggetto di esame nell'ambito della procedura di cui all'art. 17 del vigente CCNL.

Le Casse Rurali comunicheranno alla Federazione trentina della Cooperazione, che ne raggiungerà in apposito incontro le OO.SS. firmatarie, il numero, l'inquadramento ed il tipo di funzioni professionali attribuite ai collaboratori della dirigenza. Il fine della predetta comunicazione sarà quello di consentire il monitoraggio di tale istituto e di poter compiere tra le parti firmatarie le verifiche applicative in materia di sviluppo professionale.

I contenuti di cui al presente punto saranno riconsiderati dalle parti firmatarie nel contesto delle eventuali ulteriori intese in materia di retribuzione, inquadramento e profili professionali, che dovessero derivare dal rinnovo del CCNL di categoria.

Le parti stesse, nel contesto complessivamente migliorativo delle determinazioni del presente contratto, considerato che la Federazione trentina risulta allo stato l'unica tra le Federazioni regionali delle BCC/CRA italiane ad aver dato corso alla previsione di istituzione dei ruoli chiave e che diffuso è stato l'adempimento da parte delle Casse Rurali trentine alla medesima previsione, confermano, a titolo di norma interpretativa retroattiva, la natura indennitaria (di indennità di funzione) dei valori economici concordati a favore dei ruoli chiave dei quadri direttivi/collaboratori della dirigenza negli accordi provinciali del 2004 -e successive integrazioni-, in deroga a quanto previsto dall'art. 104, penultimo comma del CCNL 27 settembre 2005.

### **Banca dati della pre-dirigenza**

Le parti si danno atto della necessità di procedere, entro la data del 30 giugno 2008, alla effettiva istituzione della Banca dati provinciale della pre-dirigenza delle Casse Rurali Trentine.

La banca dati in questione, pur non avendo carattere vincolante, verrà consultata da parte delle Aziende del Movimento in ogni occasione di nomina del nuovo personale dirigente.

Le parti delegano ad apposita commissione mista, in coordinamento con le iniziative in corso della Federazione, l'individuazione delle attività operative in tema di piani formativi, delle attività seminariali, dei rapporti con Enti e Università, con forte attenzione alla valorizzazione della cultura e dello spirito cooperativo che informa le attività di tutte le Aziende aderenti.

Le parti, fermo restando il necessario coordinamento con le iniziative della Federazione, si impegnano, entro la data di cui al comma 1, a discutere gli aspetti di finanziamento della Banca dati (contributi delle Aziende aderenti, contributi pubblici ecc.).

La Banca dati si avvarrà prioritariamente delle competenze tecniche della Federazione trentina della Cooperazione e di Formazione e Lavoro.

Saranno iscritti alla Banca dati tutti i Ruoli Chiave/Collaboratori della dirigenza ed in generale i lavoratori con incarichi direttivi, ove non inquadrati nella categoria dei dirigenti; sarà inoltre attentamente valutata dalle Parti firmatarie l'opportunità di consentire l'accesso alla Banca dati ad ulteriore personale del Movimento cooperativo adeguatamente qualificato.

### **Dichiarazione a verbale.**

Le parti si danno reciprocamente atto che lo strumento della banca dati della predirigenza, in una logica che tenda all'unitarietà delle politiche del personale, possa rivolgersi anche alla categoria dei dirigenti, con gli adattamenti che si rendano necessari.

## **Art. 11 Prestazione lavorativa dei Quadri direttivi**

Le parti, in considerazione delle novità introdotte dal CCNL del 27 settembre 2005 all'art. 98 in materia di prestazione lavorativa dei quadri direttivi, sottolineano la necessità per le Aziende del settore di rendere effettiva la pratica di modelli organizzativi e di gestione del personale, tali da favorire la piena applicazione per tutti i livelli della categoria dei quadri direttivi dei previsti criteri di flessibilità temporale ed autogestione individuale della prestazione.

### **Norma transitoria.**

Le parti concordano di richiamare, in via peraltro del tutto residuale e sussidiaria, la norma in materia individuata all'art. 9 del C.I.P. 22 agosto 2002\*, da invocarsi nei casi del tutto eccezionali, in cui le condizioni organizzative non abbiano consentito l'applicazione dei richiamati criteri di flessibilità temporale ed autogestione individuale della prestazione lavorativa e non si sia dato corso alle apposite erogazioni di cui all'art. 98, 3° comma del CCNL vigente.

In ogni caso, il riferimento alla suddetta norma del C.I.P. 22.8.2002, con riguardo ai quadri direttivi di 1° e di 2° livello costituisce altresì, nella transizione alla piena operatività del nuovo assetto normativo in materia, parametro congruo per l'individuazione del valore economico dell'apposita erogazione.

Ove non si sia già provveduto in modo conforme i contenuti della presente norma si applicano anche alle prestazioni lavorative decorrenti dall'anno 2006, da regolarsi entro il mese di settembre 2007.

### **Dichiarazione delle parti.**

A decorrere dal 1° gennaio 2013 la materia è regolata dall'Accordo del 6 settembre 2013 riportato all'allegato D del presente contratto.

## **Art. 12 Preposti alle succursali**

Presso le succursali con più di un addetto, non potranno essere cumulate le mansioni di cassiere con quelle di preposto.

Ad integrazione delle previsioni di cui all'Art. 47 del vigente CCNL, si conviene che l'incarico di preposto a succursale sia assegnato al solo personale che esplica stabilmente la propria attività lavorativa in organico a quella medesima succursale.

L'incarico di preposto, ai fini della corresponsione dell'assegno di preposto, viene riconosciuto qualora l'attività lavorativa effettuata presso la succursale abbia una durata minima di almeno 10 ore settimanali; eventuali adibizioni presso più succursali saranno considerate cumulativamente.

Per le assenze del preposto pari o superiori alla giornata intera la Cassa Rurale provvede ad assegnare il relativo incarico ad un sostituto, appositamente nominato. Detta assegnazione opera automaticamente nei confronti del vice di succursale/coadiutore del preposto, qualora previsto in organico.

---

\* Prestazione lavorativa dei quadri direttivi di 1° e 2° livello

Verificata la portata delle innovazioni introdotte dal C.C.N.L. del 07.12.2000 e la complessità con la quale queste sono state recepite ed attuate presso le diverse aziende, le parti definiscono congiuntamente un criterio provvisorio e sperimentale, 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..

L'apposita erogazione 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.) per le prestazioni eccedenti il limite orario convenzionale;
- da un'ulteriore quota retributiva, discrezionalmente determinata dal C.d.A. della C.R.A. sulla base della qualità della prestazione effettuata e del raggiungimento dei relativi risultati/obiettivi in termini di efficienza, redditività e produttività.

In ogni caso di sostituzione pari o superiore alla giornata intera, al vice di succursale coadiutore del preposto o, diversamente, al sostituto di volta in volta incaricato spettano le provvidenze economiche definite dal vigente CCNL per detta sostituzione.

### **Art. 13 Procedure di verifica sulla applicazione delle norme in materia di inquadramenti**

Le parti, nella difficile congiuntura economica e sociale attuale, ritengono che la certezza e la coerenza complessiva nell'applicazione della disciplina sugli inquadramenti e sui percorsi professionali dei lavoratori, specie di recente assunzione, sia fattore primario di valorizzazione delle risorse umane e, conseguentemente, elemento di distintività delle imprese della cooperazione di credito nel contesto del mercato di riferimento.

Le RSA possono chiedere direttamente alla propria Cassa Rurale gli inquadramenti contrattuali collegati alle diverse figure professionali contemplate dal sistema di inquadramento contrattuale.

Inoltre, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 17 del CCNL, le parti stipulanti il presente contratto si incontreranno presso la Federazione, su specifica richiesta delle OO.SS. provinciali, per analizzare l'applicazione del sistema complessivo di inquadramento del personale delle Casse rurali trentine, quale derivante sia dalle norme del CCNL che dalle norme del presente CIP.

Tale verifica sarà compiuta sia con riguardo ai dati aggregati di sistema, sia, a richiesta delle OO.SS. provinciali, con riguardo all'esigenza di analizzare l'applicazione delle norme contrattuali in materia di inquadramenti nelle singole Casse Rurali trentine. La Federazione gestirà i necessari rapporti di coordinamento con le singole Casse Rurali, sia ai fini dell'acquisizione delle informazioni necessarie alla verifica sia ai fini di promuovere la coerenza tra le professionalità ed i ruoli effettivamente ricoperti dai lavoratori ed il sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva di settore.

## **AMBIENTE DI LAVORO**

---

### **Art. 14 Miglioramento delle condizioni di lavoro**

Le parti si danno atto delle innovazioni introdotte dal D.Lgs. 626/1994, successivamente sostituito dal D.Lgs 81/2008, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, di cui le stesse condividono lo spirito partecipativo e l'opportunità di diffusione e di sviluppo dei relativi contenuti e convengono altresì sulla opportunità ed utilità del più ampio ricorso alla medicina preventiva per garantire la migliore tutela della salute dei lavoratori all'interno degli ambienti di lavoro.

Inoltre con riferimento all'art. 17 del CCNL le parti convengono che le comunicazioni al personale delle aziende, o alle strutture sindacali aziendali ove esistenti, delle innovazioni tecnologiche o delle ristrutturazioni ambientali che l'azienda intende porre in essere e che sono suscettibili di modificare le condizioni di lavoro, avvengano in via preventiva al fine di consentire eventuali suggerimenti utili per la salvaguardia ed il 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 R.S.A. ove esistente e con le OO.SS. in sede di Federazione.

### **Art. 15 Adibizione ai video terminali**

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 e integrazioni.

In caso di non idoneità a determinate mansioni o di possibile aggravamento di una qualsiasi patologia legata alle mansioni espletate al VDT, 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, l'azienda provvederà all'assegnazione ad altre mansioni equivalenti, ove disponibili, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

L'azienda si impegna ad esaminare favorevolmente, compatibilmente alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali, eventuali richieste di esonero dall'adibizione a videoterminale da parte di lavoratrici in stato di gravidanza.

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 dell'azienda, l'onere per la strumentazione in argomento sarà a carico dell'azienda.





## **PREVENZIONE E PROVVIDENZE PER ATTI CRIMINOSI**

---

### **Art. 16 Prevenzione delle rapine**

Nel quadro delle garanzie volte alla sicurezza sul lavoro ed allo scopo di ricercare le soluzioni più idonee, diversificate in rapporto alle peculiarità ambientali di ogni Cassa Rurale - B.C.C., per la protezione dei lavoratori da atti criminosi, le Casse Rurali - B.C.C. sono tenute a dotarsi di adeguati sistemi di prevenzione contro atti criminosi.

La Federazione si impegna ad esaminare con le OO.SS. e con i rappresentanti delle Casse interessate eventuali problematiche di prevenzione per atti criminosi che venissero rappresentati dalle OO.SS. stesse per l'adozione di provvedimenti idonei che saranno congiuntamente definiti.

L'esame di tali situazioni dovrà avvenire entro un mese dalla segnalazione.

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

Qualora la realizzazione dei provvedimenti di prevenzione di cui al precedente comma comporti tempi di realizzazione di non breve durata, il personale, oltre a quanto previsto dall'art. 71 del vigente CCNL, sarà assicurato, nel frattempo, per rischi derivanti da eventi criminosi, accaduti in servizio o per causa dello stesso con i seguenti massimali:

Euro 20.660,00 in caso di morte;

Euro 30.990,00 in caso di invalidità permanente.

Dopo che sarà concordato a livello nazionale il programma relativo alle misure di sicurezza di cui all'art. 70 del CCNL di categoria, le Casse Rurali - B.C.C. saranno impegnate a consultare le RR.SS.AA. ove costituite o il personale dipendente per adattare tale programma alle singole necessità aziendali.

Nelle realtà dove sono previsti Bancomat in edifici diversi dalla succursale, l'approvvigionamento di contante sarà effettuato preferibilmente tramite furgoni blindati.

Nella ipotesi residuale in cui si utilizzi personale interno, le parti raccomandano che la normativa aziendale in materia preveda che l'operazione sia eseguita in presenza di almeno due dipendenti.

Le parti convengono inoltre

- che a favore di ciascuno dei dipendenti interessati sia riconosciuta l'indennità di trasporto valori nelle misure contrattualmente previste;

- che il tempo per le operazioni di carico e il tempo di viaggio siano considerati lavorati a ogni effetto.

### **Art. 17 Provvidenze per i lavoratori che abbiano subito atti criminosi**

In occasione di eventi criminosi, la Cassa Rurale - B.C.C. assumerà l'onere della visita medica specialistica urgente, eventualmente richiesta dal lavoratore colpito.

Su richiesta del lavoratore direttamente colpito dall'evento criminoso, la Cassa Rurale - B.C.C. 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 CCNL di categoria.

La Cassa 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 CCNL di categoria (ferme restando, per il resto, le disposizioni dell'art. 75 dello stesso CCNL).

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

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

---

### **Art. 18 Organizzazione aziendale**

Nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 37 del CCNL, le Casse Rurali si attiveranno per quanto possibile per favorire la miglior partecipazione del proprio personale alla vita della propria cooperativa. In tale ottica, le Casse Rurali provvedono a fare conoscere al personale il funzionigramma aziendale e le connesse procedure di lavoro.





Le Casse provvederanno, prima di rendere operante il nuovo funzionigramma e di fissare le relative procedure di lavoro, a discuterli preventivamente con le RR.SS.AA. o, in assenza, con le Segreterie Provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Analoga procedura sarà attivata in caso di nuovi servizi adottati dalla Cassa Rurale – B.C.C.

In tali ambiti il ruolo del personale, l'inquadramento, le deleghe e i poteri di firma dovranno comunque essere esplicitati in modo chiaro e completo.

Le decisioni adottate relative ai predetti aspetti verranno comunque portate a conoscenza delle OO.SS. firmatarie del presente accordo tramite la Federazione, nel corso delle riunioni periodiche di cui all'art. 17 del vigente CCNL.

### **Flessibilità organizzative – orario di lavoro**

L'evoluzione delle dinamiche economiche dei servizi bancari sul mercato trentino, caratterizzato da forte densità di sportelli in rapporto alla popolazione nonché da fattori di distintività della cooperazione di credito rispetto alle altre banche, quali il rapporto fiduciario con la base sociale e la clientela, la mission di equilibrato sostegno alle esigenze di risparmio e di concessione di credito alle famiglie ed alle aziende locali, fanno sì che le Casse Rurali trentine avvertano sempre più l'esigenza di rispondere alle istanze delle proprie comunità con una flessibilità organizzativa adeguata.

In particolare, le parti concordano che sono strategici in tal senso, al fine di rendere effettivamente agibili le flessibilità di cui alle norme contrattuali in materia:

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). Le Parti firmatarie saranno informate, da parte delle rispettive organizzazioni, delle conseguenti determinazioni operative delle Casse Rurali.
2. previo accordo sindacale tra le Parti firmatarie, la possibilità di sperimentare aperture di sportelli 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.
3. Per eventuali aperture il sabato ai sensi delle disposizioni di cui agli artt. 118 e 122 del CCNL, le parti si danno atto della opportunità di una gestione della procedura di consultazione che coinvolga anche il livello provinciale.

L'adozione da parte della Cassa Rurale 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 tale articolazione d'orario di cui sopra.

### **Art. 19 Prassi di partecipazione**

Le Parti intendono perseguire e favorire prassi di coinvolgimento attivo dei lavoratori alla vita dell'azienda, mettendo in risalto la distintività e la specificità delle Casse Rurali come Banche di credito cooperativo vocate al servizio del territorio. In tal senso le Parti stesse convengono relativamente all'opportunità di affidare ad Euricse il compito di procedere al repertorio delle prassi in essere e delle nuove sperimentazioni ed iniziative di cui ai commi seguenti, utili alle Parti medesime per definire modelli partecipativi contrattuali, adeguati alla realtà del credito cooperativo trentino, da recepire anche contrattualmente.

A tale scopo, le Casse Rurali trentine sono invitate a sperimentare percorsi di partecipazione del proprio personale alle vicende della propria azienda e del sistema provinciale delle BCC, attraverso procedure di confronto con i dipendenti, valorizzando le prassi eventualmente già in essere.

Le parti si danno atto che tutti gli incontri, finalizzati alla messa in atto delle prassi partecipative in argomento, concorrono al pacchetto di ore di formazione annuale individuale di cui al punto a) dell'art. 63, secondo comma, del CCNL vigente.

Le Casse Rurali, orientativamente nel corso del primo trimestre dell'anno (a partire dal primo trimestre del 2013), procureranno di fornire alla Federazione un resoconto in tema di contenuti e qualità delle iniziative di partecipazione sperimentate.

Le Parti firmatarie del presente accordo, avvalendosi ancora dell'apporto di Euricse, si impegnano a ritrovarsi entro il primo semestre 2013 per un'analisi della sperimentazione avvenuta e per ogni eventuale ulteriore determinazione in materia.



## **Art. 20 Fusioni e ristrutturazioni aziendali**

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 17 e 22 del CCNL, le parti concordano che la Federazione fornirà periodicamente alle OO.SS. firmatarie una preventiva informazione anche in merito ai progetti di fusione tra Casse Rurali - B.C.C. o trasferimento di sportelli, al fine di ricercare congiuntamente le soluzioni più idonee per una equa tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti delle aziende interessate alla fusione, coerentemente con le esigenze delle aziende stesse.

In tale contesto, a fusione avvenuta, saranno esaminati in sede locale eventuali casi di sperequazione di trattamento tra il personale, derivanti da condizioni di miglior favore in essere presso le Casse partecipanti alla fusione, sempreché gli stessi non siano già stati oggetto di accordo e definizione con le OO.SS. in fase di trattative per la fusione.

Dalla data di approvazione del progetto di fusione da parte dell'assemblea straordinaria, ogni Cassa interessata alla fusione convocherà, all'occorrenza e/o su richiesta del personale, apposite riunioni per informare lo stesso in merito all'avanzamento del progetto di fusione ed ai previsti adeguamenti nelle procedure dei servizi e nell'organizzazione del lavoro.

## **Art. 21 Regolamento del servizio di cassa - indennità di rischio**

### **Regolamento del servizio di cassa**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL si conviene che

- in caso di ammanchi imputabili al cassiere, all'aiuto cassiere o sostituto cassiere e per i quali gli stessi sono tenuti al rimborso, il rimborso stesso sarà rateizzato in quote parti mensili da concordarsi tra le parti interessate, con particolare considerazione per coloro che, essendo sostituiti, non riscuotono l'indennità di rischio in via continuativa;
- con riferimento alle previsioni di cui all'art. 39 CCNL si stabilisce che gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, siano devoluti al Fondo Integrativo di Previdenza Provinciale per il Personale dipendente delle Casse Rurali – B.C.C. del Trentino e Enti collegati..

Le previsioni di cui al primo alinea dell'art. 24 del C.I.P.<sup>†</sup> 13 novembre 1998 continuano a valere per il personale assunto fino al 22 agosto 2002, data di sottoscrizione del precedente Contratto Integrativo di secondo livello.

### **Indennità di rischio**

Agli addetti allo sportello di cassa centralizzata sarà corrisposta:

- l'indennità di rischio di cui al n. 9 lett. a), della tabella A) allegata al CCNL qualora l'addetto allo sportello disponga e risponda direttamente delle risultanze di una propria giacenza di cassa;
- l'indennità di rischio di cui al n. 9 lett. b), punto 1) della tabella A) allegata al CCNL negli altri casi.

Le indennità di cui al presente articolo competono per prestazione giornaliera di 5 ore e vanno erogate con i criteri di cui all'art. 49 del CCNL, integrato come segue.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL le parti convengono che qualora vi sia, in via normale e sistematica, adibizione giornaliera allo sportello di durata inferiore alle 5 ore, l'indennità di rischio di cui alla tabella allegato A) del CCNL sarà proporzionalmente ridotta in relazione alle minori ore giornaliere di adibizione alla cassa.

Nei casi particolari di adibizione effettuata in supporto dei cassieri titolari, dovuta ad esigenze ripetitive di carattere periodico, l'indennità di rischio, calcolata con i criteri di cui al precedente comma, sarà maggiorata del 20% fino a concorrenza massima dell'intera indennità mensile prevista dal CCNL.

Per tali casi particolari, analoga maggiorazione del 20% sarà operata all'indennità giornaliera qualora vi sia adibizione allo sportello in via normale e sistematica per un numero ridotto di giornate nel corso della settimana o del mese e sempre fino a concorrenza massima dell'intera indennità mensile.

<sup>†</sup> Regolamento del servizio di cassa

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 42 del vigente C.C.N.L. (ndr CCNL 20/02/1997) si conviene:

- Che la qualifica di cassiere, sostituto e/o aiuto cassiere, debba essere conferita per iscritto e subordinata all'accettazione da parte del lavoratore.

Congiuntamente saranno esaminati i casi in cui la mancata accettazione dell'incarico condizioni negativamente il buon andamento della Cassa Rurale, in particolare per le Casse con personale ridotto;



## TRATTAMENTI ECONOMICI

### **Art. 22 Premio di Risultato. Accordo attuativo della disciplina nazionale**

Con il presente accordo, attuativo della disciplina definita dall'Accordo Quadro nazionale di cui all'allegato F del CCNL 21.12.2007 sul Premio di Risultato, le parti definiscono l'indicatore composto che, ai sensi dell'articolo 2 della citata disciplina, misura l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente, con le particolarità sotto riportate per l'indicatore delle sofferenze su impieghi.

L'indicatore composto aziendale individuato di comune accordo per tutta la vigenza contrattuale è il seguente:

Risultato lordo di gestione su numero dipendenti	Peso: 20%;
Margine di intermediazione su Costi operativi	Peso: 30%;
Masse su dipendenti	Peso: 30%;
Sofferenze lorde su impieghi lordi	Peso: 20%.

Gli indicatori n. 1 e 2 sono determinati con i criteri riportati nella tabella a) dell'accordo nazionale citato.

L'elemento riguardante le Masse dell'Indicatore n. 3 è determinato secondo il seguente criterio:

Masse = Sono costituite dalla sommatoria della Raccolta Diretta, di quella Indiretta (Titoli di terzi in amministrazione esclusi i titoli di emissione della cassa, gestioni patrimoniali dirette e Gestioni Patrimoniali Indirette presso C.C.C.R.T., comprese SiCaV e prodotti assicurativi) e dai Crediti per Cassa alla clientela al 31.12. di ciascun anno.

L'indicatore riguardante "sofferenze su impieghi" è determinato come segue.

La variazione percentuale di tale indicatore, riferito alla singola Cassa Rurale nell'anno di riferimento, verrà misurata secondo due diverse ipotesi:

a) qualora la media dell'indicatore riferito alla singola Cassa nel biennio precedente all'anno di riferimento sia inferiore al valore della media triennale (\*) del sistema delle Casse Rurali trentine (triennio = anno di riferimento + i due anni precedenti) la variazione percentuale dell'anno di riferimento verrà misurata rispetto a quest'ultimo valore medio di sistema.

b) Nel caso inverso (media del biennio precedente a quello di riferimento riferita alla singola Cassa superiore al valore medio triennale di sistema come sopra definito), la variazione percentuale dell'anno di riferimento verrà misurata rispetto alla media dei due anni precedenti della medesima Cassa.

\* (valore risultante dalla media aritmetica triennale della media ponderata, relativa all'indicatore in questione, al 31.12 di ciascun anno del triennio).

#### **Ambiti di equivalenza.**

In attuazione dell'art. 3 della richiamata disciplina nazionale, le parti definiscono come segue l'ambito di equivalenza di ciascuna fascia:

- Fascia 1: banda di oscillazione tra 0 % (limite inferiore) e la media dell'indicatore di tale fascia aumentata del doppio della deviazione standard della popolazione (limite superiore);
- Fascia 2: banda di oscillazione tra 1 % (limite inferiore) e la media dell'indicatore di tale fascia aumentata della deviazione standard della popolazione (limite superiore);
- Fascia 3 e 4: livello di equivalenza a 1,5 %.

#### **Modalità di erogazione del Premio.**

Il Risultato lordo di gestione distribuibile ai dipendenti di ciascuna Cassa Rurale - B.C.C. - derivante dall'applicazione dell' art. 3 della richiamata disciplina nazionale come integrato dal presente accordo - , sarà erogato in due quote:

- la prima pari al 30 % del R.L.G. riferito alla singola Azienda quale derivante dal citato art. 3 della disciplina nazionale;
- la seconda pari al 70 % del R.L.G. medio pro capite di sistema, ponderato secondo la percentuale di R.L.G. prevista per la fascia di appartenenza della singola Cassa Rurale - B.C.C. ed il numero dei dipendenti della medesima.

In caso di mancato raggiungimento dell'ambito di equivalenza per le Casse Rurali - B.C.C. collocate nelle fasce 1 e 2, nonché nel caso di mancato superamento del livello di equivalenza per le Casse Rurali - B.C.C. collocate nelle fasce 3 e 4, ai dipendenti della Cassa Rurale - B.C.C. interessata saranno distribuite le seguenti percentuali del R.L.G., come sopra individuato, a seconda della fascia di appartenenza:

Fascia 1	4,45%
Fascia 2	3,45%
Fascia 3	2,35%
Fascia 4	1,85%

Nell'ipotesi in cui l'indicatore composto aziendale sia negativo in misura pari o maggiore al 25%, le percentuali di R.L.G. valevoli per il Premio in argomento e previste dall'art. 3 della disciplina nazionale saranno ridotte alla metà.

Nell'ipotesi in cui il risultato dell'indicatore composto aziendale sia negativo in misura pari o maggiore al 40%, non vi sarà corresponsione del Premio.

### **Annualità di erogazione**

La formulazione del Premio di risultato di cui sopra avrà effetto per le erogazioni del medesimo (da effettuarsi nel mese di ottobre) relative all'anno 2012, con riferimento ai risultati del 2011, all'anno 2013, con riferimento ai risultati del 2012 ed all'anno 2014 con riferimento ai risultati del 2013.

### **Destinatari del Premio.**

Con riferimento all'art. 4 della richiamata disciplina nazionale, il Premio di Risultato sarà corrisposto anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Movimento del Credito Cooperativo trentino. In tal caso, il Premio di Risultato 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 a 15 giorni.

In considerazione anche di quanto previsto dall'Art. 31, penultimo comma, del CCNL, al personale assunto con contratto a termine o utilizzato mediante contratto di somministrazione temporanea nel corso di uno o più anni di riferimento, sarà corrisposto il Premio di Risultato con il criterio della proporzionalità di cui al primo comma, qualora tale personale si trovi in forza nel mese di erogazione del premio stesso presso un'Azienda del Movimento di credito cooperativo trentino. In tal caso, il Premio di Risultato 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 a 15 giorni.

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui alla tabella B allegata dell'accordo nazionale. Qualora non fossero state deliberate le assegnazioni delle quote economiche dei "Ruoli Chiave" dei Quadri Direttivi per l'anno di misurazione del premio, i parametri individuati nella suddetta tabella sono stabiliti, rispettivamente, in 240 per i Quadri Direttivi di 3° livello e in 280 per i Quadri Direttivi di 4° livello.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento all'allegato "F" al CCNL 21.12.2007. Qualora il prossimo rinnovo del predetto CCNL apporti modifiche all'accordo quadro nazionale per la determinazione del Premio di risultato relativo alle annualità di cui al presente accordo, le Parti potranno incontrarsi per un esame della materia.

### **Dichiarazione delle parti.**

In coerenza con quanto previsto dal comma che precede, le parti hanno stipulato l'Accordo del 6 settembre 2013 riportato all'allegato D del presente contratto.

## **Art. 23 Ex Premio di Rendimento**

L'Istituto è regolamentato dalle disposizioni di cui al dell'art. 45 del CCNL del 07.12.2000.

## **Art. 24 Indennità sostitutiva di mensa. Opzioni alternative: ticket pasto/versamento al Fondo Pensione**

A decorrere dal 1° ottobre 2007 l'indennità sostitutiva del servizio mensa sarà pari ad Euro 5,96 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.

A parità di costo aziendale, in alternativa alla suddetta indennità sostitutiva di mensa i singoli dipendenti possono optare:

a) il versamento mensile da parte dell'azienda del corrispondente importo sulla posizione individuale al fondo di previdenza complementare negoziale;

b) per l'erogazione di un ticket pasto legato alla presenza effettiva al lavoro ed all'effettivo consumo.

L'opzione sarà esercitata semestralmente entro il mese di novembre o di maggio di ciascun anno con decorrenza effettiva della variazione, rispettivamente, dal 1° gennaio o dal 1° giugno di ciascun anno, oltre che in occasione dell'eventuale cambiamento della sede di lavoro del dipendente. L'azienda, riterrà valida l'opzione finché il dipendente non eserciterà il diritto di modifica dell'opzione in uno dei predetti momenti.

Il ticket pasto è determinato nella misura giornaliera di euro 7,00 (sette/00) a decorrere dal 1° ottobre 2007.

Il ticket viene erogato ai dipendenti a tempo pieno ed ai dipendenti part time, i quali effettuino una prestazione lavorativa di almeno 5 ore giornaliere.

Il ticket pasto viene distribuito mensilmente, di norma sulla base delle presenze registrate nel mese precedente, con intestazione al singolo dipendente.

Il dipendente è tenuto ad annotare sul ticket stesso la data di effettiva utilizzazione e ad apporvi la propria firma per conferma.

I ticket pasto sono riservati personalmente agli intestatari e possono essere utilizzati soltanto come sopra ordinato. Pertanto essi non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili, né convertibili in denaro o merce sostitutiva.

Il trattamento di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghi trattamenti aziendali in vigore.

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.

### **Dichiarazione a verbale.**

Fermi restando i costi per le aziende derivanti dalla presente norma, le singole Casse Rurali potranno predisporre a favore della generalità dei dipendenti, in alternativa al ticket pasto, una "card" o "badge" elettronico, a fronte di relativa convenzione con ristoratori -presenti nelle zone di operatività della Cassa- per l'erogazione del pasto. L'introduzione di tale modalità alternativa sarà preceduta da accordo con le R.S.A. o, in mancanza di queste, con il personale.

In tal senso le Parti si impegnano reciprocamente a promuovere azioni tese alla maggior diffusione della modalità di utilizzo della card elettronica.

Il valore facciale del ticket pasto è confermato per tutta la vigenza del presente contratto in 7,00 euro giornalieri.

## **Art. 25 Rimborso spese per sinistri relativi a veicolo privato**

Con riferimento all'art. 60 del CCNL di categoria, viene convenuto che, qualora il lavoratore, facendo uso autorizzato di veicolo privato per ragioni di servizio o per partecipazione a corsi di formazione, incorra in un incidente senza che ricorra l'ipotesi di colpa grave dello stesso lavoratore, con danni a detto veicolo che non siano coperti da assicurazione o risarciti da terzi, l'azienda 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 del veicolo durante la sosta in parcheggio, sempreché l'Azienda 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. 26 premio di fedeltà**

Le parti convengono di estendere al personale appartenente alle tre Aree professionali e ai primi due livelli della categoria 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.

A tutto al personale che abbia già maturato i 25 anni di servizio nel movimento alla data di stipula del presente contratto il premio di fedeltà sarà erogato nel mese di settembre 2007.

## **POLITICHE DI CONCILIAZIONE, TRATTAMENTI DI WELFARE E DELL'IDENTITA' COOPERATIVA**

---

Le Parti condividono la valutazione che i contenuti normativi del presente capitolo contrattuale fanno riferimento alle complessive necessità di tutela della persona ed alle idealità cooperative che informano gli statuti delle Casse Rurali BCC.

### **POLITICHE DI CONCILIAZIONE**

#### **Art. 27 Permessi per portatori di handicap**

Compatibilmente con le esigenze di servizio e dietro presentazione di idonea documentazione, l'azienda concederà, oltre ai permessi previsti dalla L.104/92, per particolari esigenze connesse alla situazione di handicap della persona a carico, permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue.

#### **Art. 28 Permessi**

In riferimento all'art. 54 del CCNL 07.12.2000 si conviene di concedere, di norma, permessi retribuiti nelle seguenti misure:

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

Sono inoltre da considerare retribuiti, per il tempo necessario, i permessi richiesti per visite o prestazioni specialistiche, cui il lavoratore debba sottoporsi, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria.

Saranno attinti dalla Banca delle ore i permessi per effettuare:

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

Ad estensione di quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. 28 marzo 2001, n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", si concorda che il dipendente ha diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore agli anni 12, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

Per l'accompagnamento del figlio nel periodo di inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna saranno concessi dalla Cassa Rurale specifici permessi non retribuiti, fino ad un massimo di 15 giorni lavorativi. La richiesta verrà effettuata con almeno 30 giorni di preavviso.

I periodi di assenza previsti dai due commi che precedono non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico.

#### **Art. 29 Aspettativa al lavoratore padre e alla lavoratrice madre**

Al 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.





## **TRATTAMENTI DI WELFARE**

### **Art. 30 Trattamento sanitario integrativo**

Così come previsto dall'art. 72 del CCNL (tutela sanitaria) e in attuazione delle disposizioni previste dagli accordi collettivi provinciali del 19.12.1996 e 14.12.2000 è costituita la Cassa Mutua provinciale per tutto il personale dipendente dalle B.C.C.-C.R.A. (secondo il disposto dell'art. 4 dello Statuto Cassa Mutua) per l'erogazione di un trattamento sanitario integrativo a quello pubblico.

L'onere per le Aziende è quello definito dagli accordi sottoscritti in materia dalle parti, coerentemente con quanto definito per l'analogo istituto a livello nazionale.

L'adesione alla Cassa Mutua sostituisce qualsiasi altra forma di trattamento sanitario integrativo in essere a livello nazionale.

Al lavoratore in servizio avente diritto al trattamento sanitario integrativo, la Cassa farà in ogni caso sottoscrivere al medesimo apposito modulo dal quale risulti in modo esplicito la scelta in materia, sia nel caso di adesione volontaria che nel caso di non adesione a tale trattamento integrativo.

A decorrere dall'1.1.2012 viene versata per tutti i soci iscritti una contribuzione alla Cassa Mutua provinciale, aggiuntiva a quella disposta dagli accordi nazionali, in forma paritetica e pari alla misura dello 0,10% della retribuzione lorda, rispettivamente a carico del datore di lavoro ed a carico del lavoratore (contribuzione complessiva = 0,20% della retribuzione lorda).

### **Art. 31 Previdenza complementare**

Così come previsto dall'art. 73 del CCNL (previdenza complementare) e in attuazione dell'accordo sindacale del 28 ottobre 1985, con l'atto costitutivo del 8 gennaio 1986 è costituito il Fondo Pensione per il personale dipendente delle Casse Rurali del Trentino. Il Fondo ha lo scopo di garantire trattamenti previdenziali e assicurativi integrativi o aggiuntivi della Assicurazione Generale Obbligatoria nonché altri trattamenti previdenziali ad esso demandati da leggi, contratti o accordi collettivi.

Possono aderire al Fondo Pensione tutti i dipendenti, in pianta stabile e non in pianta stabile purché non in prova, delle Casse Rurali BCC e degli altre aziende associate.

Allo scopo di contribuire alla copertura delle spese di gestione del Fondo Pensione complementare di settore, a decorrere dall'1.1.2012 verrà versato al Fondo medesimo, mediante soppressione del previgente contributo di solidarietà pari all'1% nel primo anno adesione, anche tacita, un contributo pro capite specificamente destinato a detti fini pari ad euro 40,00 annui a carico del datore di lavoro, versati in unica soluzione, per l'anno corrente nel mese di ottobre 2012; il lavoratore aderente al Fondo contribuirà a sua volta con un versamento ai medesimi fini pari ad euro 30,00 annui trattenuti in unica soluzione, per l'anno corrente sullo stipendio del mese di ottobre 2012. A decorrere dal 2013 i versamenti di cui sopra avverranno in unica soluzione a decorrere dal mese di gennaio, o all'atto dell'adesione anche tacita, se successiva e sempre che il lavoratore non provenga direttamente da altra azienda del credito cooperativo trentino.

## **TRATTAMENTI ECONOMICI DI IDENTITA' COOPERATIVA**

### **Art 32 - Buono acquisto intercooperativo**

A far tempo dal 1.1.2012 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.

Le Parti firmatarie definiranno la composizione dei "panieri" tra loro alternativi 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 stessa Federazione, che agirà in nome e per conto delle Casse Rurali associate e sulla base del mandato assegnatoLe dalle Parti firmatarie.

Chiarimento a verbale

Il buono di acquisto spetta a tutti i lavoratori, compresi quelli assunti con contratto di somministrazione, che nel semestre di riferimento abbiamo maturato almeno tre mesi di servizio nelle aziende del Credito Cooperativo trentino. Per il raggiungimento di tale periodo non si calcolano i periodi senza retribuzione con eccezione del congedo parentale di cui all'articolo 28 legge 151/2001.

### **Art. 33 Contribuzione aggiuntiva alla previdenza complementare, in favore dei lavoratori assunti dopo il 31.12.2000**

Le parti, nello spirito di favorire un'azione di solidarietà intergenerazionale nel settore del credito cooperativo trentino, nonché al fine di contrastare le spinte concorrenziali che oggi caratterizzano anche il mercato del lavoro locale, concordano che le Casse Rurali effettuino a favore del personale assunto dal 1° gennaio 2001 nelle aree professionali -non destinatario dell'assegno "ex premio di rendimento" o di un emolumento ad personam o superminimo avente natura sostitutiva del medesimo- un versamento di contribuzione aggiuntiva straordinaria sulla posizione individuale al Fondo Pensione complementare negoziale di riferimento. La contribuzione straordinaria è pari complessivamente ad Euro 4.000,00 (quattromila/00) da proporzionare per i contratti part time in base all'entità dell'effettiva prestazione, così come in caso di aspettative per le quali non decorra alcun trattamento economico.

Al fine di evitare il superamento della quota di deducibilità dei contributi alle forme di previdenza complementare, pari ad euro 5.164,57 annui, la predetta contribuzione sarà versata in quattro tranches annuali di importo uguale, a decorrere dal mese di settembre dell'anno in cui si completa il quarto anno di servizio effettivo e, per le quote residue, sempre nel mese di settembre di ciascun anno successivo, in costanza di rapporto di lavoro.

Per i lavoratori che maturino anzianità effettiva di servizio pari a quattro anni entro il 2007 (assunti nel corso del 2003), la prima tranche di contribuzione sarà versata nel mese di settembre 2007.

Per i lavoratori che nel corso del 2007 maturano almeno cinque anni di servizio effettivo (assunti tra il 1° gennaio 2001 ed il 31 dicembre 2002), le contribuzioni di cui sopra saranno cumulate in 2 tranches di pari importo, da versarsi a settembre 2007 ed a settembre 2008.

Nel caso in cui, a livello nazionale si addivenisse in materia ad intese che abbiano le medesime finalità di quelle individuate dal presente articolo o che possano risultare ad esse direttamente riconducibili, le parti dichiarano la loro disponibilità a ritrovarsi in tempi immediatamente successivi per individuare le eventuali idonee armonizzazioni.

A decorrere dal 1° gennaio 2014, gli importi delle quattro tranches di 1.000,00 euro ciascuna saranno versate in rate mensili (pari ad euro 83,34 per 12 mensilità) a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in cui si completa il quarto anno di servizio. La maturazione delle predette quote di 1.000,00 euro ciascuna avviene pertanto dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il rateo mensile di cui sopra sarà proporzionato in caso passaggio a prestazione part time. Inoltre esso competerà per intero a fronte di periodi di astensione obbligatoria per maternità, mentre non maturerà per i periodi di aspettativa non retribuita.

La contribuzione aggiuntiva non spetta ai lavoratori assunti direttamente nella categoria dei quadri direttivi mentre spetta ai dipendenti promossi successivamente nella categoria dei Quadri direttivi.

In caso di mobilità tra Aziende del Movimento di credito cooperativo trentino senza passaggio alla categoria dei Quadri direttivi, si riterrà valida la maturazione di anzianità di servizio nel settore ai fini specifici di cui alla presente norma.

### **Art. 34 – maturazione del TFR e versamento al Fondo Pensione nei periodi di congedo straordinario articolo 4 legge 53/2000**

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 4 della Legge 53/2000, per i periodi di congedo ivi previsti eventualmente richiesti dal lavoratore o dalla lavoratrice, sarà riconosciuta, di pari passo con la maturazione del TFR a titolo figurativo, e versata dal datore di lavoro al Fondo, la contribuzione ordinaria a Fondo Pensione, calcolata sulla base dell'ultima retribuzione mensile intera percepita. Nel rispetto del principio statutario di pariteticità dei versamenti, sarà trattenuta a carico del lavoratore, al suo rientro in servizio, una percentuale pari allo 0,10% della retribuzione per la stessa durata del periodo di congedo.

### **Art. 35 Indennità per asilo nido**

L'azienda riconosce a ciascun figlio fiscalmente a carico del lavoratore ed a fronte della presentazione di idonea documentazione, una provvidenza per gli anni 2012 e seguenti, stabilita nell'importo di complessivi euro 200,00 per ciascun anno intero di iscrizione all'asilo nido o, in alternativa, al sostitutivo servizio di Tagesmutter, da riconoscere ex post nel mese di agosto con riferimento al periodo settembre/luglio precedente, eventualmente in proporzione ai mesi di iscrizione, sulla base della produzione di documentazione attestante i mesi di servizio di asilo nido usufruiti/pagati. La provvidenza cessa con il cessare della iscrizione e va erogata in alternativa al godimento del beneficio da parte dell'altro genitore.

### **Art. 36 Provvidenze per i lavoratori non in pianta stabile**

#### **Indennità di flessibilità.**

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

#### **Contratti a termine: trattamento sanitario integrativo.**

Con decorrenza 1.1.2012 le Casse Rurali provvederanno al versamento delle quote per la iscrizione dei lavoratori con contratto a termine onde garantire coperture corrispondenti a quelle in essere ai lavoratori a tempo indeterminato. La misura della contribuzione per i predetti lavoratori viene definita pro-quota mensile, a partire dalla data di assunzione e fino alla data della scadenza del contratto o fino al 31 dicembre di ciascun anno, se tale data è successiva.

A tal fine non si tiene conto del periodo del mese dell'assunzione. In ogni caso la regolamentazione di dettaglio sarà definita dal Comitato di gestione della Cassa Mutua.

#### **Contratti di somministrazione: trattamento di welfare integrativo.**

A far data dall'1.1.2012 ai lavoratori assunti con contratto di somministrazione lavoro saranno garantite, in materia di welfare integrativo, le contribuzioni previste per la generalità dei lavoratori delle CRA/BCC, nei termini di cui ai commi successivi del presente articolo.

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).

## **DISPOSIZIONI VARIE**

---

### **Art. 37 Pari opportunità**

È costituita in sede provinciale la commissione paritetica di cui all'art. 18 del vigente CCNL al fine di individuare interventi con l'obiettivo di valorizzazione le risorse del lavoro femminile.

Tale commissione è costituita da otto membri, di cui quattro designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto e quattro dalla Federazione Trentina della Cooperazione.

L'attività ed il funzionamento della Commissione paritetica sono disciplinati da apposito regolamento allegato al presente C.I.P.

Le parti prendono atto dei contenuti della legge 53/2000 e del d.lgs. 151/2001 –e successive regolamentazioni attuative- in materia di pari opportunità ed equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

Inoltre, con l'obiettivo di favorire il più facile e completo recepimento dei principi fissati dalle normative di legge sopra richiamate, le parti condividono la necessità di integrare/modificare nei tempi più brevi l'attuale

regolamentazione contrattuale, per quanto utile o necessario a tale scopo, con particolare riferimento all'allegato b) del presente C.I.P..

Verranno monitorate, mediante una procedura di verifica congiunta, da attuarsi con cadenza annuale tra le parti firmatarie e la Commissione paritetica, le diverse attività e le iniziative da quest'ultima attivate in materia, avuto riguardo anche ai contenuti del Protocollo d'Intesa del 10 gennaio 2007 tra la Provincia autonoma di Trento e le parti sociali.

Inoltre, la commissione, con deliberazione a maggioranza e con cadenza predeterminata o a fronte di specifiche necessità, avrà titolo di richiedere alla Commissione Direttori un confronto in materia di pari opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel corso di detti incontri potranno essere esposte e congiuntamente analizzate opportune iniziative, anche di carattere formativo ed informativo, per diffondere nelle Casse Rurali le buone prassi individuate.

### **Art. 38 Osservatorio**

Oltre a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, le parti si danno atto che l'Osservatorio locale ha compiti di analisi, valutazione e proposte sulle materie che comunque assumono rilevanza per lo sviluppo del settore del credito cooperativo trentino.

A titolo esemplificativo, analizza gli andamenti reddituali del settore, analizza, valuta e formula proposte in ordine all'attività formativa, ai contratti a termine, alle eventuali convenzioni da stipularsi con gli organismi competenti per l'assunzione di personale affetto da handicap.

### **Art. 39 Agevolazioni ai dipendenti sui servizi offerti dalle Casse Rurali - B.C.C.**

Al personale dipendente verrà riservato, per quanto concerne sia il tasso sui depositi che quello sugli eventuali prestiti, il trattamento previsto per i soci.

### **Art. 40 Condizioni di miglior favore**

Sono conservate, in riferimento a ciascun articolo del presente accordo, le condizioni migliorative in essere presso ogni singola Cassa Rurale - B.C.C..

### **Art. 41 Decorrenza e durata**

Il presente accordo di rinnovo del Contratto integrativo provinciale di secondo livello avrà validità fino a tutto il 31.12.2013 e, in ogni caso, non sarà avviata la trattativa di rinnovo del medesimo prima che sia stato definito il rinnovo del CCNL di categoria.

## **ALLEGATO "A"**

### **Schema di regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti**

(liberamente adottabile dalle singole Casse Rurali - B.C.C. mediante autonoma deliberazione del relativo Consiglio di Amministrazione)

I mutui saranno concessi ai soli dipendenti in organico da almeno due anni ed in possesso dei requisiti sottoelencati (riservandosi la Cassa di non accogliere le domande prive dei requisiti previsti dal presente Regolamento, o comunque non compatibili con le norme statutarie e di legge che regolano in genere questo tipo di operazioni).

La Cassa 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.

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

#### **Art. 1 Beneficiari**

Possono essere concessi ai dipendenti della Cassa Rurale - B.C.C. purché non proprietari o assegnatari - compresi i familiari a carico 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 valore cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia della Cassa Rurale - B.C.C..  
Gli immobili devono presentare le caratteristiche edilizie previste dal T.U. 28.04 1938, n. 1165 sull'edilizia economica e popolare.
- 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 massima:  
anni 30;
- d) Ammortamento:  
Pagamento in rate mensili costanti posticipate comprensive di capitale ed interessi, da trattenere sullo stipendio previa autorizzazione irrevocabile del dipendente, oppure pagamento in rate semestrali costanti posticipate.
- e) Garanzia:  
Ipoteca di 1° grado a favore della Cassa Rurale - B.C.C. 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 dell'immobile).
- f) Tasso d'interesse:  
Viene applicato il tasso T.U.R. per i primi 150.000,00 euro ed il tasso Euribor a sei mesi con l'aggiunta di 0,30 punti percentuali per la parte eccedente (fatte salve le situazioni di miglior favore eventualmente in essere).

g) Spese istruttoria e perizia a carico della Cassa Rurale.

#### 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 a carico 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:
- e) 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 obbligato 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.

La Cassa 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 ordinati 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 la Compagnia di gradimento della Cassa Rurale - B.C.C. a cura del mutuatario con vincolo a favore della Cassa Rurale - B.C.C..

#### 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 Federazione Trentina della Cooperazione

#### NORME TRANSITORIE

- A) Il Presente regolamento non pregiudica eventuali accordi aziendali più favorevoli già in essere.
- B) I mutui per la prima casa del personale Casse Rurali - B.C.C. in atto presso le Casse a condizioni più onerose alla data del presente regolamento, qualora presentino i requisiti previsti dal regolamento stesso, a richiesta dell'interessato potranno essere ricondotti per l'importo ed il tempo residuo alle condizioni previste dagli articoli sopraccitati.
- C) La concessione del mutuo è subordinata all'effettiva dimostrazione del mutuatario di essere in grado di fare fronte al pagamento delle rate.
- D) Il presente regolamento avrà validità di un anno dalla data della sottoscrizione e sarà tacitamente rinnovabile di anno in anno qualora non pervenga disdetta scritta entro la scadenza.



## **ALLEGATO "B"**

### **REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA ATTIVITÀ E DEL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA**

"Regolamento di disciplina della attività e del funzionamento della Commissione Paritetica provinciale per le Azioni Positive".

**Art. 1** E' istituita, presso la Federazione Trentina della Cooperazione, la Commissione Paritetica per lo sviluppo di programmi di azioni positive che favoriscano le pari opportunità uomo-donna, in linea con le raccomandazioni C.E.E. e le vigenti disposizioni di legge nazionale e provinciale in materia.

**Art. 2** Il numero e la designazione dei Componenti la Commissione è determinato dalla Contrattazione Collettiva locale tempo per tempo vigente.

Il rinnovo dei Componenti la Commissione avverrà attraverso una nuova designazione da parte dei soggetti a ciò deputati dalla Contrattazione Collettiva locale tempo per tempo vigente, salvo tacita proroga.

Possono far parte della Commissione quali componenti designati dalle OO.SS. esclusivamente i dipendenti del Movimento in pianta stabile destinatari del CCNL di categoria.

In uno con i nominativi dei componenti effettivi della Commissione, ciascuna parte potrà designare almeno due nominativi di componenti supplenti, che parteciperanno ai lavori con diritto di parola.

I componenti supplenti sostituiranno con pienezza di funzioni, in ordine di designazione, i componenti effettivi di nomina della medesima parte in caso di cessazione, così come in caso di temporanea assenza.

**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.

**Art. 4** A maggioranza sarà approvato un regolamento interno che definisca tempi e modalità delle riunioni e delle votazioni ed ogni altra questione non precisamente individuata dal presente articolato.

Le riunioni dovranno essere, di massima, mensili, durante l'orario di lavoro ed indette anche a richiesta di almeno un quarto dei componenti effettivi a composizione paritetica.

**Art. 5** Le riunioni si svolgeranno di norma presso una sala della Federazione Trentina della Cooperazione.

La Federazione Trentina della Cooperazione, tenuto conto delle risorse disponibili ed a seguito di un suo diretto preventivo coinvolgimento:

– fornirà i supporti strutturali, organizzativi ed economici che la Commissione individuerà necessari ad un funzionale espletamento dei lavori.

Si attiverà presso le Associate per inoltrare alla Commissione quei dati quantitativi e qualitativi che questa richiederà e che costituiranno l'indispensabile supporto di analisi per ogni programma di azioni positive.

– Consentirà 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, per le riunioni indette durante il normale orario di lavoro, saranno concessi permessi retribuiti per la partecipazione ai lavori della Commissione, previa consegna di idonea certificazione alle rispettive Aziende nei tempi più brevi.

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 potrà 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 opportunità intrapresi.

**Art. 8** Eventuali integrazioni e/o modifiche del presente Regolamento saranno concordate tra le parti firmatarie del Contratto Integrativo Provinciale di comparto.

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, lì 04 marzo 1993

FEDERAZIONE TRENINA DELLA COOPERAZIONE OO.SS. F.A.BI., F.I.B.A.-C.I.S.L., F.I.S.A.C.-C.G.I.L., UILCA

## **ALLEGATO "C"**

### **ACCORDO SULLE POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE E SUL MERCATO DEL LAVORO PROVINCIALE**

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.

UILCA

Trento, 27 luglio 2007

#### **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.**

#### **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.

## **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

F.A.B.I. TRENTO

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

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

UILCA

## ALLEGATO "D"

### ACCORDO ATTUATIVO DELLE PREVISIONI DEL CCNL DEL 21 DICEMBRE 2012 IN MATERIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI E DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI ESERCIZI 2012 E 2013

#### Verbale di accordo

In data 6 settembre 2013, presso la Federazione trentina della Cooperazione,  
tra

la Federazione Trentina della Cooperazione, rappresentata dal consigliere delegato alle relazioni sindacali Michele Odorizzi, assistito da Paolo Condini e Paolo Pettinella dell'Ufficio sindacale e del lavoro della Federazione stessa,  
e

le OO.SS. provinciali :

FABI Trento, rappresentata da Gianni Debiasi, Stefano Fontana, Domenico Mazzucchi e Alessio Zanoni;  
FIBA CISL, rappresentata da Mariano Perotti e Patrizia Amico;  
FISAC CGIL, rappresentata da Romano Vicentini e Stefano Guolo;  
UILCA UIL, rappresentata da Alessandro Dallabona,

Premesso:

- che il CCNL 21 dicembre 2012 ha introdotto alcune modifiche alla disciplina della prestazione lavorativa dei Quadri direttivi di cui all'art. 98 del CCNL stesso;
- che, da un lato, il criterio di sperimentabilità per il 2013 definito dal rinnovo del CCNL in tema di prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e, dall'altro, la vigente regolamentazione prevista dalla norma transitoria dell'art. 9 del CIP tuttora vigente, sempre in tema di prestazione lavorativa dei predetti Quadri direttivi, nel loro combinato disposto rendono opportuna una rivisitazione della materia, valutato anche quanto previsto dall'accordo a livello nazionale del 5 marzo 2013 in sede di scioglimento della riserva da parte delle OO.SS. sull'applicazione dell'accordo di rinnovo del CCNL,
- che le disposizioni relative al premio di risultato, di cui all'art. 8 del verbale d'accordo 21 dicembre 2012 di rinnovo del CCNL, hanno modificato la regolamentazione del CCNL 21.12.2007 in materia di definizione dei criteri per la determinazione del premio di risultato;
- che il verbale d'accordo di rinnovo del Contratto integrativo provinciale del 20 dicembre 2011 ha disciplinato la "Nuova formula del premio di risultato", per quanto di competenza della contrattazione integrativa locale, con una decorrenza e durata del medesimo accordo provinciale fino a tutto il 31.12.2013, cioè fino all'erogazione 2014 del premio di risultato;

**tutto ciò premesso, tra le Parti si conviene e si stipula quanto segue.**

1. Le Parti concordano, con le modalità attuative di seguito specificate, la seguente nuova formulazione della norma transitoria in calce all'art. 9 del C.I.P., citato in premessa.

#### Art. 9 - Norma transitoria "Prestazione lavorativa dei quadri Direttivi"

Confermato che i principi di autogestione e di flessibilità della prestazione lavorativa dei quadri direttivi, previsto dalla normativa vigente, rimangono per intero in capo al lavoratore interessato e confermato che, in termini generali, le condizioni organizzative devono consentire una piena ed agevole applicazione di tali criteri, le parti concordano che all'inizio di ciascun anno - e per il corrente anno 2013 entro il 30 settembre 2013 -, con validità fino a revoca o a cambiamento delle circostanze organizzative, l'Azienda, previo confronto con il/i lavoratore/i interessato/i, comunicherà al/i medesimo/i in forma scritta -anche nella forma di un regolamento di servizio in presenza di situazioni omogenee per la generalità dei quadri direttivi o per specifiche funzioni dei medesimi- se esistono le compatibilità organizzative che consentono una compiuta realizzazione dei criteri di autogestione e di flessibilità della prestazione lavorativa, oppure, diversamente, esplicherà le circostanze o motivazioni organizzative per le quali si ritiene che tali compatibilità non sussistano ancora.

Nel primo caso, al Quadro Direttivo di 1° e 2° livello interessato si applicheranno pienamente i suddetti criteri

di cui all'art. 98 CCNL.

Nel secondo caso, si rende opportuna una misurazione della durata complessiva della prestazione lavorativa settimanale dei QD di 1° e di 2° livello interessati. Pertanto, ad essi potrà essere richiesto dall'Azienda di adeguare le registrazioni delle presenze alle medesime disposizioni aziendali previste per il personale delle aree professionali.

Al termine di ciascun anno, le maggiori prestazioni orarie come individuate ai sensi del comma successivo, per le quali non viene meno un adeguato e costante coordinamento con i responsabili individuati dall'Azienda, saranno retribuite nella misura prevista dallo stesso art. 98 CCNL 21.12.2012, con le competenze paga del mese di febbraio dell'anno successivo.

L'entità di dette maggiori prestazioni – computate con la stessa metodologia prevista per il personale delle aree professionali - sarà determinata per differenza tra la durata della normale prestazione lavorativa settimanale - corrispondente a 37,5 ore settimanali - e la durata della prestazione lavorativa settimanale effettivamente svolta e puntualmente rilevata, dedotte le prime 60 ore su base annua di dette maggiori prestazioni.

Ai fini del presente computo, le Parti chiariscono inoltre che non saranno considerate le prestazioni lavorative per le eventuali partecipazioni a riunioni fuori dell'orario di lavoro per le quali l'Azienda corrisponde al lavoratore interessato apposito emolumento, ai sensi del 6° comma dell'art. 98 del vigente CCNL.

La presente normativa trova applicazione presso le singole CRA per le prestazioni lavorative rese dalla data del 1.1.2013.

2. I **Premi di risultato 2012 e 2013**, da corrispondere rispettivamente nel 2013 e nel 2014, saranno determinati in conformità all'art. 8 del verbale d'accordo 21 dicembre 2012 di rinnovo del CCNL.

Con particolare riguardo alla determinazione del PdR 2013 (sui dati 2012), le Parti si danno reciprocamente atto che verranno applicate le disposizioni di cui al sopra citato art. 8 del verbale d'accordo nazionale 21.12.2012, rimanendo invariato il meccanismo di determinazione del premio così come definito dall'Allegato "D" del vigente C.I.P..

Per quanto concerne la determinazione del PdR 2014 sui dati di bilancio 2013, le Parti convengono di trovarsi entro la fine del corrente anno per ridefinire il meccanismo dell'allegato "D" del vigente C.I.P. armonizzandolo con le disposizioni di cui al già citato art. 8.

Al fine di collegare in modo più evidente la determinazione del PdR 2014 agli esiti dei bilanci dell'esercizio 2013, le Parti convengono altresì di procedere all'erogazione del PdR stesso nel mese di giugno 2014, anziché nel mese di ottobre.

### **3. Clausola di validità della disposizione in materia di prestazione lavorativa dei Quadri direttivi di 1° e 2° livello.**

La validità delle previsioni del presente accordo inerenti alla norma transitoria di cui all'art. 9 del C.I.P. 20 dicembre 2011 è strettamente connessa alla vigenza del medesimo C.I.P.. Atteso peraltro il dichiarato carattere sperimentale fino al 31.12.2013 della nuova previsione di cui all'art. 98 del CCNL 21.12.2012, le Parti del presente accordo si incontreranno entro il 31.1.2014 - e successivamente su richiesta anche di una delle Parti firmatarie - al fine di valutare la disciplina qui concordata. La Federazione trentina della Cooperazione fornirà alle OO.SS. firmatarie un resoconto sugli esiti applicativi della norma transitoria in argomento, appena in possesso dei dati relativi all'anno precedente.

Letto, confermato e sottoscritto

Trento, 6 settembre 2013

Federazione Trentina della Cooperazione

Le OO.SS. provinciali:

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UILCA UIL

