

PROTOCOLLO D'INTESA

Il giorno 4 maggio 2004, presso la Federazione Trentina delle Cooperative,
tra

- la **Federazione Trentina delle Cooperative**, rappresentata dal Consigliere delegato dalla Federazione stessa alle relazioni sindacali nonché Presidente della delegazione sindacale delle Casse Rurali Trentine ing. Adriano Orsi, unitamente alla delegazione sindacale delle Casse Rurali - B.C.C. della Provincia di Trento, composta dai signori: Garbari Italo, Gasperi Giovanni, Melchiori Giorgio, Modena Marco, Pisoni Elio, Redolf Gianfranco, Vadagnini Carlo e Villotti Ermanno, nonché assistita dal Direttore della Federazione Franco Merzliak, dal Responsabile dell'Ufficio Casse Rurali della stessa Federazione Roberto Foresti e da Paolo Pettinella e Paolo Condimi dell'Unità di servizio sindacale della medesima,
e
- la **O.S. provinciale FABI**, rappresentata dai Segretari provinciali Gianni Debiasi e Domenico Mazzucchi, coadiuvati dai dirigenti sindacali Signori Antolini Franco, Fontana Stefano, Gilmozzi Igor e Rossaro Claudio.

Visti il CCNL per i Quadri Direttivi, gli Impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo di data 7 Dicembre 2000, il CCNL della Nuova Dirigenza delle Banche di Credito Cooperativo di data 19 Febbraio 2002, nonché il Contratto Integrativo di secondo livello delle Casse Rurali - B.C.C. della Provincia Autonoma di Trento sottoscritto in data 22 Agosto 2002;

Premesso:

- che, in adempimento dell'Art. 9 del C.I.P. 22.8.2002, in data 23 Ottobre e successivamente in data 26 Marzo 2003 la FABI di Trento, unitamente alle Segreterie Provinciali di Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e UIL.CA, ha richiesto alla Federazione Trentina delle Cooperative l'attivazione di un tavolo di confronto sindacale provinciale avente per oggetto il tema della sviluppo professionale e dei ruoli chiave dei Quadri Direttivi;
- che, in relazione agli adempimenti connessi al CCNL Nuova Dirigenza 19.2.2002, in data 17 Settembre 2003 la FABI ha richiesto alla stessa Federazione l'attivazione di un tavolo provinciale di informativa e di confronto in tema di Premio annuale e di peculiarità della figura del Dirigente presso il sistema delle Casse Rurali Trentine, nonché in tema di formazione e aggiornamento professionale dei Dirigenti;
- che, a seguito di consultazione degli iscritti Dirigenti delle C.R.A. trentine, è stata predisposta dalla F.A.B.I. di Trento una organica piattaforma di tutela e valorizzazione della figura del Dirigente nel settore del Credito Cooperativo trentino, e che la medesima è stata inviata a F.T.C., richiedendo un sollecito avvio del confronto, in data 29 Ottobre 2003

Considerato inoltre

- che le parti, a seguito di quanto precisato in premessa, hanno proceduto nel corso di appositi incontri nei mesi di Novembre, Dicembre 2003 e gennaio 2004 ad una disamina tecnica della materia e si sono incontrate successivamente in sede di trattativa e di confronto in data odierna;
- che le parti intendono, pertanto, individuare soluzioni condivise ed omogenee nelle politiche del personale inquadrato nelle categorie dei dirigenti e dei quadri direttivi, tenendo così conto delle specificità e peculiarità del sistema del credito cooperativo trentino, che si caratterizza per una missione territoriale e mutualistica di particolare forza ed uniformità nel rapporto di integrazione con il tessuto economico e sociale della Provincia, con risvolti anche in materia di relazioni sindacali con il personale; la presente intesa mira in tal senso alla valorizzazione delle risorse manageriali delle Casse Rurali trentine e all'obiettivo di favorire la crescita delle medesime all'interno del sistema del Credito cooperativo trentino e dei suoi valori;

- che le parti, come sopra specificate, intendono quindi concordare con la presente intesa alcuni percorsi negoziali comuni, nonché alcune specifiche attuazioni/integrazioni ad istituti dei CCNL attualmente vigenti per i dirigenti e per i quadri direttivi, nonché attuazioni di istituti – segnatamente per quanto concerne i “ruoli chiave” dei Quadri direttivi- del Contratto integrativo di secondo livello per i Quadri direttivi, gli Impiegati e Ausiliari delle CRA/BCC della Provincia di Trento; per i Quadri direttivi si tratta infatti di dare attuazione alla previsione di cui all’art. 9 del vigente Contratto integrativo di secondo livello (provinciale). Per quanto concerne i quadri direttivi ex funzionari, questi potranno convenzionalmente continuare a fregiarsi nei rapporti con il pubblico del nomen di funzionari;

tutto ciò premesso e considerato, nel rispetto delle intese nazionali e locali sottoscritte in materia,

**tra le parti si convengono la seguente INTESA per le CRA/BCC della provincia di Trento,
e le seguenti discipline attuative ed integrative
dei contratti collettivi di lavoro richiamati in premessa.**

1. **Trattamento economico per i Direttori.** La Federazione trentina delle Cooperative fornisce riferimenti oggettivi alle Casse Rurali associate per l’individuazione di razionali valori retributivi -oltre al minimo contrattuale- per i dirigenti, in particolare per quelli rivestenti ruolo di direttore.

A tali fini le parti convengono l’adozione di una tabella dei predetti valori retributivi, classificati secondo fasce dimensionali omogenee delle Casse Rurali trentine. Le predette fasce dimensionali sono basate sulla determinazione di un indicatore composto, dato dal mix dei seguenti indici, con ponderazione pari al 50% ciascuno:

- indice ricavato dal valore delle masse intermedie (raccolta diretta, raccolta indiretta e prestiti) da ciascuna Cassa Rurale rispetto al valore complessivo del sistema (indicatore di produttività);
- indice ricavato dal numero dei dipendenti di ciascuna Cassa Rurale rispetto al numero dei dipendenti complessivo delle C.R.A./BCC del sistema (indicatore di complessità organizzativa).
- La suddivisione delle varie fasce viene così convenuta:
 - 1^ fascia valore dell’indicatore composto maggiore di 300;
 - 2^ fascia valore dell’indicatore composto tra 151 e 300;
 - 3^ fascia valore dell’indicatore composto tra 101 e 150;
 - 4^ fascia valore dell’indicatore composto tra 71 e 100;
 - 5^ fascia valore dell’indicatore composto tra 45 e 70;
 - 6^ fascia valore dell’indicatore composto inferiore a 45.

Le retribuzioni di riferimento per ciascuna fascia dimensionale sono riportate nello schema allegato A alla presente intesa. Tali retribuzioni si convengono valide e con effetto dall’1.1.2002 al 31.12.2003, mentre dall’1.1.2004 si applicherà quanto previsto al punto 4.

Resta inteso tra le parti che i valori retributivi, così individuati per il ruolo di direzione, lasciano al Consiglio di Amministrazione la possibilità di ulteriori riconoscimenti economici, secondo logiche di risultato (retribuzione per obiettivi), sulla base di valutazioni inerenti alla qualità della prestazione, ai benefici in termini di redditività e di efficienza aziendale, nonché alle capacità in generale del direttore di interpretare in modo ottimale gli indirizzi del Consiglio stesso ed i principi statutari in ordine all’attività della Cassa Rurale ed agli scopi mutualistici perseguiti.

2. Le parti convengono che la figura del **Vice Direttore** può trovare collocazione nella categoria dei dirigenti nelle Casse Rurali di maggiori dimensioni -terza fascia inclusa, fatte salve le condizioni individuali in essere-, sulla scorta di una valutazione professionale da

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

parte del Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale, la quale tenga in adeguata considerazione, oltre ai requisiti generali propri della categoria dei dirigenti (a titolo esemplificativo: responsabilità e autonomia, ruolo di rappresentanza dell'azienda nei confronti dei terzi, funzioni manageriali, raggiungimento di obiettivi), il suo essere partecipe quotidiano della direzione aziendale, mediante ripartizione dei compiti direttivi sulla base di apposite deliberazioni del medesimo Consiglio di Amministrazione, salva sempre su tutto la sovrintendenza del direttore.

In tale quadro, le parti hanno individuato due diverse retribuzioni di riferimento per tale figura di dirigente, la superiore, pari a complessivi Euro 86.400 lordi annui, con effetto per la prima fascia dimensionale delle Casse Rurali e la seconda, pari a complessivi Euro 75.600 lordi annui, con effetto per la seconda e la terza fascia dimensionale.

3. Per i **dirigenti** i quali, pur non ricoprendo ruolo di direttore o vicedirettore, siano nominati o siano stati nominati tali dal Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale per lo svolgimento di altri incarichi di rilevante responsabilità, con esclusivo riferimento alle Casse Rurali della prima fascia dimensionale le parti individuano una retribuzione lorda complessiva annua, al netto di scatti di anzianità e di premio annuale, nell'importo di Euro 70.100 lordi annui.
4. Gli importi annui lordi delle retribuzioni di riferimento per i dirigenti di cui ai punti 1, 2 e 3 della presente intesa vanno considerati come trattamenti retributivi annui complessivi, al netto unicamente degli scatti di anzianità, dei premi annuali di cui al punto 5 della presente intesa e dei compensi per la partecipazione non occasionale a riunioni fuori dell'orario di lavoro.

I compensi per la partecipazione non occasionale a riunioni fuori dell'orario di lavoro sono dovuti nelle misure di cui all'allegata tabella, fermi restando gli adeguamenti degli importi minimo e massimo previsti tempo per tempo dalla contrattazione nazionale ed il corrispondente proporzionamento degli importi intermedi.

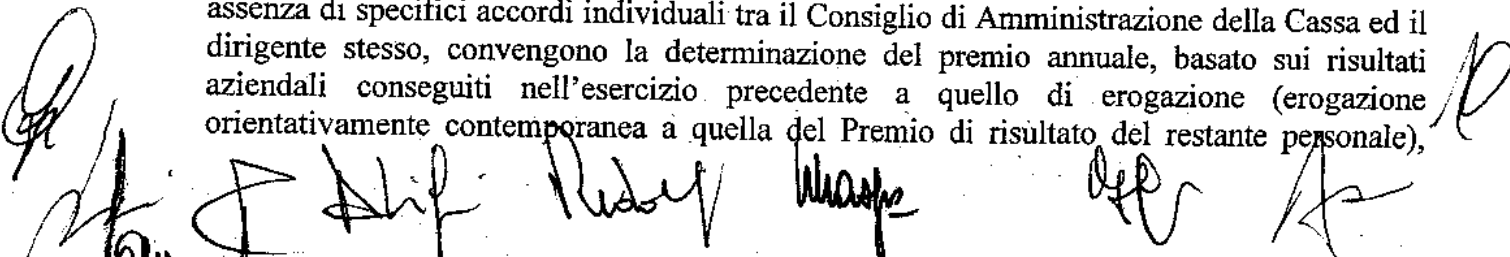
Sotto il profilo tecnico, la retribuzione mensile sarà ottenuta dividendo per tredici l'importo annuo riportato nell'allegata tabella delle retribuzioni annue lorde di riferimento e creando un importo lordo mensile a titolo di "superminimo ex Intesa" per la parte aggiuntiva alle altre normali voci retributive contrattuali, derivanti dal CCNL e da eventuali accordi individuali.

E' fatta salva la valutazione da parte dell'azienda delle clausole retributive individuali migliorative a suo tempo concordate con il dirigente allo stesso titolo, ai fini dell'eventuale giudizio di assorbimento nelle medesime dei predetti valori di riferimento.

Gli importi delle retribuzioni di riferimento saranno aggiornati a partire dal 2004 secondo gli stessi indici di rivalutazione e la relativa tempistica previsti per i minimi tabellari definiti in sede di rinnovo dei CCNL.

Nell'individuazione del trattamento retributivo minimo per le figure di cui ai punti precedenti, si terrà conto di eventuali condizioni di miglior favore precedentemente acquisite - sotto l'egida dei criteri pre-vigenti di classificazione dimensionale delle Casse Rurali - rispetto alle griglie definite dalla presente intesa, nonché del rapporto - già presente in azienda - tra i rispettivi valori retributivi dei diversi ruoli dirigenziali.

5. Le parti, considerata l'opportunità di individuare criteri omogenei per l'erogazione del **Premio annuale**, criteri ai quali le Casse Rurali ed i loro dirigenti possano riferirsi in assenza di specifici accordi individuali tra il Consiglio di Amministrazione della Cassa ed il dirigente stesso, convengono la determinazione del premio annuale, basato sui risultati aziendali conseguiti nell'esercizio precedente a quello di erogazione (erogazione orientativamente contemporanea a quella del Premio di risultato del restante personale),



secondo il criterio di parametrizzazione del premio di risultato effettivamente erogato nella singola Cassa Rurale al restante personale.

La predetta determinazione ha effetto a partire dai Premi annuali 2002 e 2003 riferiti agli esercizi 2001 e 2002, ed i relativi importi saranno conguagliati e/o erogati al dirigente, a seconda delle specifiche situazioni in essere nelle singole Casse.

Per la determinazione dei parametri sono state raffrontate le vigenti retribuzioni lorde tabellari annue -al netto degli scatti di anzianità- del personale delle varie categorie e livelli della 3^a area professionale e dei quadri direttivi, in forza al 31.12.2000, con le retribuzioni di riferimento di cui ai punti 2, 3 e 4 del presente accordo. Lo schema relativo ai parametri del premio annuale dei dirigenti viene riportato in allegato B alla presente intesa.

6. **Commissione di conciliazione.** Con riferimento alle controversie relative all'eventuale recesso ad opera dell'azienda dal rapporto di lavoro con il dirigente, le parti convengono che sia istituito un preventivo tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale (art. 65, vigente CCNL dei dirigenti) da valersi ai sensi dell'art. 411, c. 3, cod. proc. civ.. Tale tentativo, cui viene riconosciuto carattere privilegiato tra le parti nella soluzione delle predette controversie, sarà svolto presso la Federazione Trentina delle Cooperative e sarà da questa coordinato. L'attivazione della Commissione di conciliazione potrà avvenire anche su istanza di una sola delle parti interessate.

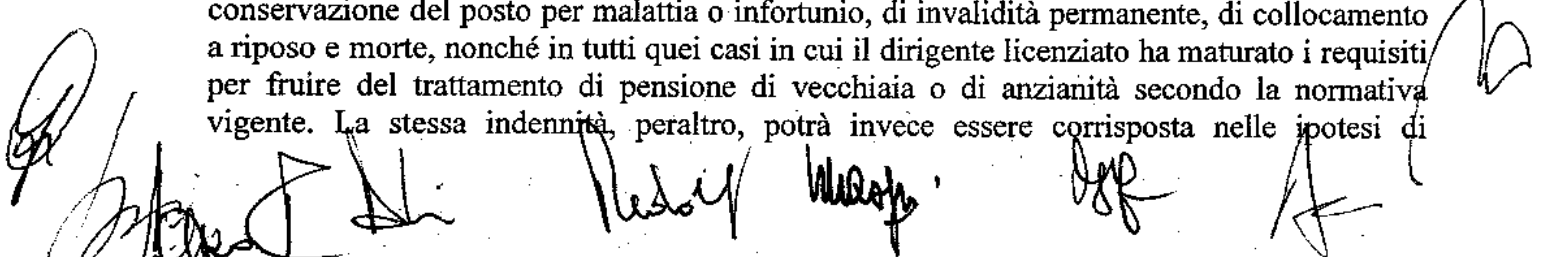
Se la conciliazione ai sensi del presente articolo non riesce, il lavoratore interessato può comunque ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 54 del vigente CCNL.

La Commissione valuterà in via prioritaria, qualora le situazioni aziendali oggettive e quelle soggettive lo consentano, l'opportunità e la possibilità di praticare soluzioni alternative alla ~~risoluzione del rapporto di lavoro, che in particolare possono concretizzarsi in un accordo~~ novativo tra le parti per la tutela della stabilità del posto di lavoro e per la prosecuzione del rapporto di lavoro in Azienda con un ruolo e con funzioni diverse -anche di contenuto professionale inferiore-, oltre che in eventuali nuovi patti retributivi. Tale valutazione prioritaria di alternative alla risoluzione del rapporto di lavoro riguarderà le posizioni individuali, in particolare, in occasione di operazioni di fusione e/o concentrazione societaria. Gli accordi novativi potranno altresì scaturire dalla verifica che la Federazione compirà, se del caso, in ordine alla possibilità di ricollocare il dirigente presso altre realtà aziendali del credito cooperativo trentino.

La conciliazione in sede sindacale sarà effettuata dalla Commissione entrando nel merito delle reali motivazioni del recesso o della controversia, nonché della giustificatezza delle motivazioni datoriali.

Nel caso si pervenga alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il dirigente oppure venga decisa la conferma del provvedimento di risoluzione del medesimo, i componenti della Commissione di conciliazione avranno come riferimento la corresponsione di un'indennità supplementare a titolo risarcitorio, in aggiunta al preavviso contrattualmente spettante, ad eccezione dei casi in cui il recesso stesso sia motivato da giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del cod. civ. (= gravi infrazioni al rapporto di lavoro ed al rapporto fiduciario). Tale indennità supplementare sarà individuata in misura graduabile da un minimo di 7 ad un massimo di 29 mensilità della retribuzione globale di fatto. La Commissione potrà altresì individuare in via del tutto discrezionale anche il superamento di tali entità, per un massimo di ulteriori, rispettivamente, 6 e 10 mensilità retributive.

L'indennità supplementare non è dovuta nelle ipotesi di superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o infortunio, di invalidità permanente, di collocamento a riposo e morte, nonché in tutti quei casi in cui il dirigente licenziato ha maturato i requisiti per fruire del trattamento di pensione di vecchiaia o di anzianità secondo la normativa vigente. La stessa indennità, peraltro, potrà invece essere corrisposta nelle ipotesi di



superamento del periodo di conservazione del posto per malattia, qualora per documentati motivi la predetta malattia sia giudicata in rapporto causale con la prestazione lavorativa.

L'indennità supplementare non è altresì dovuta in caso di accordo per il ricorso al Fondo di Solidarietà di settore.

Detta indennità, data la sua natura, non viene considerata ai fini del computo del TFR e di qualsiasi istituto contrattuale o legale.

Resta fermo quanto dovuto per spettanze di fine rapporto (preavviso e TFR).

7. La Federazione è impegnata a garantire **l'aggiornamento professionale e la formazione manageriale**, sia a favore dei dirigenti, sia a favore delle figure di quadri direttivi chiamati nelle singole aziende a collaborare strettamente con la direzione per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e di gruppo. Tale sistema, che potrà anche configurare modelli di certificazione delle competenze dei singoli soggetti e delle loro potenzialità professionali - a favore delle esigenze delle singole Casse Rurali e del gruppo Casse Rurali nel reclutamento e/o nella valorizzazione delle professionalità presenti nel sistema-, è orientato alla formazione di una classe direttiva in linea con le esigenze, gli obiettivi ed i valori specifici del movimento del credito cooperativo trentino.

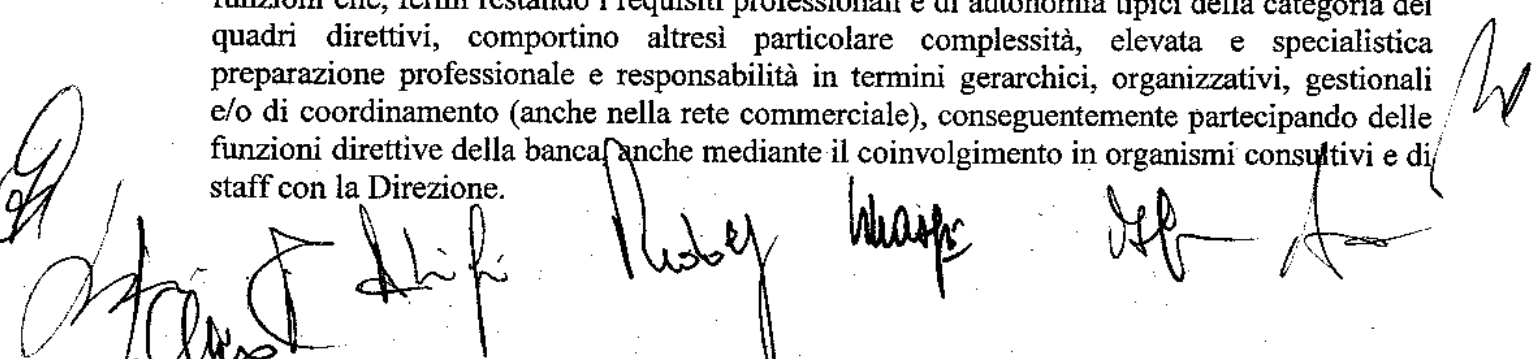
A tale scopo viene istituito presso la Federazione trentina delle Cooperative, eventualmente in collaborazione con la Società Formazione Lavoro, una **Banca dati provinciale delle risorse per la dirigenza e la pre-dirigenza delle Casse Rurali trentine**, in cui è registrato di diritto tutto il personale che ricopra nelle Casse Rurali trentine ruoli direttivi (ruoli di direzione e di vice direzione aziendale) e di responsabilità (ruoli chiave - collaboratori della dirigenza). Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2004 per un confronto in ordine al funzionamento della citata banca-dati provinciale.

Per il personale registrato, la Federazione si impegna ad individuare idonei e specifici progetti formativi e percorsi professionali a favore delle Casse Rurali, dei quali fornirà informativa alla Organizzazione firmataria della presente Intesa, al fine di un eventuale confronto tra le parti.

8. **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 **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 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 in un "range" compreso fra 4.000 e 6.000 Euro lordi annui, suddivisi per tredici mensilità.

Tale disposizione ha valenza a decorrere dall'1.1.2004, essendo peraltro in facoltà delle aziende riconoscere l'indennità di funzione con effetto retroattivo, in ragione del periodo per il quale si riconosce quale effettivamente esercitato il ruolo di collaboratore della dirigenza e comunque non antecedentemente all'1.1.2002.

Le Casse Rurali si impegnano a compiere la valutazione in ordine all'individuazione delle figure di cui al presente punto entro il 31.12.2004.

Le stesse Casse Rurali comunicheranno quindi alla Federazione trentina delle Cooperative, che ne ragguaglierà in apposito incontro la O.S. firmataria, 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 della presente intesa - la verifica applicativa (contrattualmente prevista) in materia di sviluppo professionale, in prima sessione entro il 31.3.2005.

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.

9. Le parti convengono di incontrarsi per una verifica dello stato di attuazione della presente intesa, in particolare alla luce degli esiti dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Eventuali accordi in sede nazionale relativi alle materie oggetto della presente intesa renderanno necessari tra le parti opportuni accordi di armonizzazione.

Le parti firmatarie, per quanto di rispettiva competenza, sono impegnate a svolgere un ruolo attivo sul tavolo negoziale nazionale per consentire adeguata considerazione alle specificità ed alle esigenze del Movimento del Credito cooperativo trentino in materia di strumenti contrattuali per la gestione delle risorse umane.

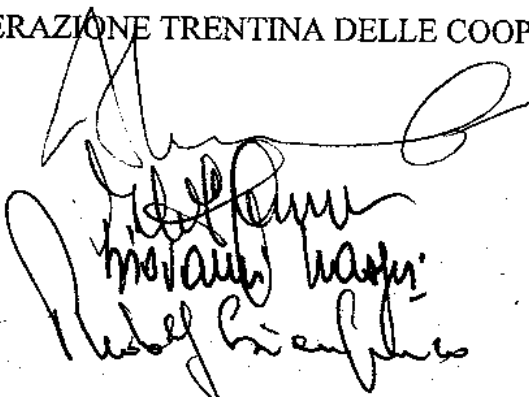
Qualora le parti verificassero in esito al negoziato nazionale la mancanza di soluzioni coerenti -o l'inadeguatezza di esse- rispetto ai principi informativi della presente intesa, le stesse parti si impegnano ad un confronto per la ricerca di specifiche e adeguate soluzioni.

10. Il presente Protocollo d'intesa si applica a tutte le Casse Rurali/B.C.C. della Provincia di Trento.

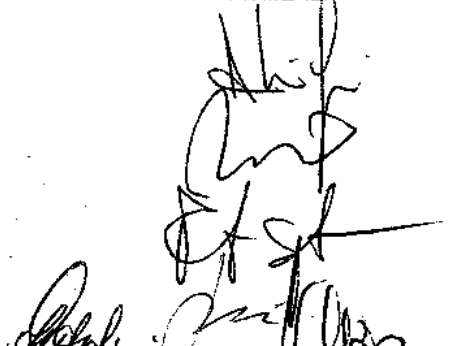
L'Intesa, fatti salvi gli esiti delle verifiche congiunte tra le parti previste ai punti precedenti e che potranno anche determinare modifiche a taluni patti, ha validità fino al 31.12.2005, e si rinnoverà tacitamente di anno in anno salva disdetta da formalizzare alla controparte almeno tre mesi prima della prevista scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERAZIONE TRENTINA DELLE COOPERATIVE



F.A.B.I.



Allegato A)

Tabella delle retribuzioni di riferimento per i direttori e dirigenti delle C.R.A./B.C.C. trentine

Indicatore di fascia = Indice di masse intermedie + Indice dipendenti

Indice di masse intermedie = masse intermedie della singola Cassa /
/media masse intermedie di sistema X 100

Indice dipendenti = numero dipendenti della singola Cassa / media dipendenti di sistema X 100

media masse intermedie = Sommatoria masse intermedie di tutte le Casse Trentine / numero delle Casse

media dipendenti di sistema = Sommatoria dei dipendenti di tutte le Casse Trentine / numero delle Casse

Indicatore di Fascia	Fascia	Retribuzione annua lorda di riferimento 2002-2003 (a 0 scatti)		
		Direttore	Vicedirettore	Dirigente
Oltre 300	1	118.200	86.400	70.100
da 151 a 300	2	106.000	75.600	CCNL
da 101 a 150	3	93.900	75.600	CCNL
da 71 a 100	4	80.600	CCNL	CCNL
da 45 a 70	5	72.300	CCNL	CCNL
meno di 45	6	CCNL	CCNL	CCNL

CCNL = Contratto collettivo nazionale di lavoro 19 febbraio 2002 per i dirigenti

I valori degli indicatori di cui sopra sono rilevati, con effetto per l'esercizio successivo (1 gennaio - 31 dicembre), al 30 settembre di ciascun anno.

Parametrizzazione sui restanti livelli del Premio annuale dei Dirigenti

Livello	Retribuzioni annue lorde 2003 (Euro)	Parametri
QD1	34.507,68	100,00
QD2	36.923,69	107,00
QD3	47.206,25	136,80
QD4/2	53.333,01	154,55
QD4/1	59.285,85	171,80
Dirigente	70.100,00	203,14
Vicedirettore	75.600,00	219,08
Vicedirettore Fascia 1	86.400,00	250,38
Direttore Fascia 6	55.563,56	161,02
Direttore Fascia 5	72.300,00	209,52
Direttore Fascia 4	80.600,00	233,57
Direttore Fascia 3	93.900,00	272,11
Direttore Fascia 2	106.000,00	307,18
Direttore Fascia 1	118.200,00	342,53

Alfi

Wasson
Robey
A. O.
2

Misure dell'indennità per partecipazione normale a riunioni fuori dall'orario di lavoro
(art 24 CCNL 19 febbraio 2002 per i dirigenti - testo coordinato)
(Art. 98, c. 6°, CCNL 7.12.2000)

Misura minima	da 10 a 17	1.394,43
	da 18 a 24	1.900,00
	da 25 a 36	2.400,00
Misura massima	più di 36	2.788,87

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]