

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 luglio 2007, presso la Federazione Trentina della Cooperazione,

tra

La Federazione Trentina della Cooperazione rappresentata dal Consigliere delegato alle relazioni sindacali ing. Adriano Orsi e i componenti della delegazione sindacale Presidenti Bertagnolli Alessandro, Bona Erman, Fracalossi Giorgio, Gasperi Giovanni, Libardi Germano, Melchiori Giorgio, Modena Marco, Pisoni Elio assistiti dai signori Ruggero Carli, Paolo Pettinella, Paolo Condini,

e

le OO.SS. provinciali:

- F.A.B.I. rappresentata dai Segretari provinciali Gianni Debiasi, Domenico Mazzucchi, Stefano Fontana e da Igor Gilmozzi ed Alessio Zanoni;
- F.I.B.A./CISL, rappresentata dai segretari provinciali Mariano Perotti e Paolo Pedrotti;
- F.I.S.A.C./CGIL, rappresentata dal segretario provinciale Rosaria Sarpedone e da Stefano Guolo, Stefano Leoni e Walter Marcolla;
- U.I.L.C.A., rappresentata dal segretario provinciale Maurizio Mosaner e da Maurizio Ceschin;

si conviene e si stipula il seguente

Accordo di rinnovo del Contratto integrativo provinciale delle Casse Rurali,

che modifica ed integra le previsioni del C.I.P. 22 agosto 2002, tenuto conto anche delle disposizioni in materia di assetti contrattuali di cui agli artt. 8, 28 e 29 del CCNL 27 settembre 2005.

DISPOSIZIONI CHE RECEPISCONO ACCORDI PROVINCIALI SOTTOSCRITTI SUCCESSIVAMENTE AL C.I.P. 22 AGOSTO 2002 (relativi a domande contrattuali di cui le parti firmatarie avevano rinviato la trattazione a momenti successivi).

PROFILI PROFESSIONALI ED INQUADRAMENTI

Art. 8. Profili professionali.

A. Si riportano di seguito i contenuti degli Accordi provinciali 15 luglio 2004 tra le parti firmatarie.

1. Nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione per i Quadri Direttivi e le tre Aree Professionali. Demando da art. 29 CCNL 27.9.2005.

Man

Madd

MR-sarpedone

da

Ru

SP

[Handwritten signatures]

2. Profili professionali esemplificativi da ricomprendere nel secondo e nel terzo livello retributivo della Terza Area Professionale. Demando da Norma transitoria in calce ad art. 109 CCNL 27.9.2005.

In relazione al punto 1), ed in considerazione del fatto che in questi anni le Casse Rurali/BCC hanno implementato la tradizionale struttura organizzativa, anche a seguito di specifiche normative di legge si di vigilanza, **si individuano i seguenti nuovi profili professionali:**

Responsabile Controllo Rischi

Svolge in via continuativa e prevalente, in posizione specificamente individuata nel rispetto delle normative vigenti in materia, anche eventualmente in forma associata ad altre funzioni compatibili, le funzioni di responsabile dei controlli, in particolare sull'attività finanziaria e creditizia, elaborando appositi report in ottemperanza alle istruzioni interne e di vigilanza. In particolare concorre alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, verifica il rispetto dei limiti assegnati da parte delle strutture operative monitorate e controlla la coerenza della operatività di queste con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati.

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 DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Ai responsabili in via continuativa e prevalente di Funzioni strategiche di supporto alla Direzione, nonché ai responsabili Controllo Rischi 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 inquadrate nel 4° livello della 3^a 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.

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^a 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).

In relazione al punto 2) si individuano i seguenti profili professionali:

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.

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.

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.

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.

INQUADRAMENTO DEI PROFILI DI CUI SOPRA

Il personale che rivesta i profili professionali di Assistente commerciale/alla clientela, Referente del sistema informatico/EDP, Cassiere coordinatore e – a seguito di specifica nomina- Collaboratore del Responsabile di unità organizzativa, trova inquadramento minimo nel 2° Livello della 3^a 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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

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.

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^ Ara 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 punto "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.

Procedura contrattuale di verifica

Nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 16 del vigente CIP, 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 Accordo.

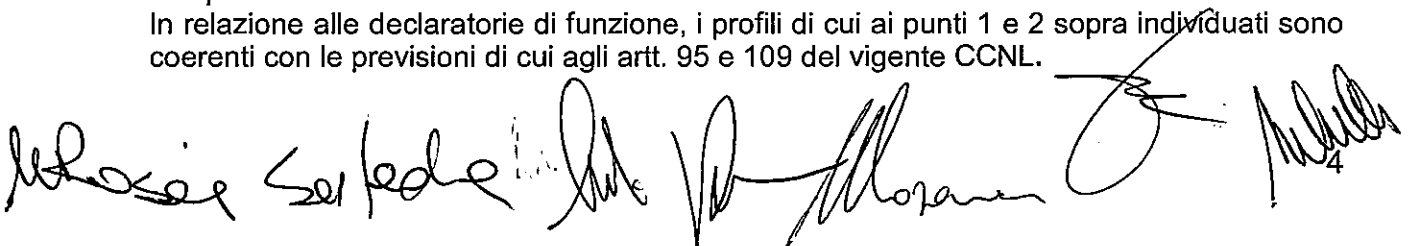
Le risultanze di tale valutazione saranno oggetto -annualmente, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali- di specifico momento di informativa e confronto con le medesime oppure potranno costituire momento congiunto di valutazione in sede locale in occasione degli incontri annuali di cui all'ultimo 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.

Disposizioni di attuazione

Ai fini del riconoscimento di un inquadramento superiore al minimo previsto per ciascun singolo profilo professionale di cui al punto 2, 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.



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.

B. Inquadramento nella categoria dei quadri direttivi.
(disposizione già prevista dal C.I.P. 22 agosto 2002)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 95 del vigente C.C.N.L., 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 C.C.N.L. 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."

Art. 8 bis. Sviluppo professionale e ruoli chiave dei quadri direttivi.

Ruoli chiave-Collaboratori della dirigenza.

Si riportano di seguito i contenuti in materia dei seguenti accordi: Protocollo d'intesa 4 maggio 2004 e accordo provinciale 12 aprile 2006 con FABI; accordo provinciale 15 luglio 2004 e accordo provinciale 12 aprile 2006 con FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA.

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 in un "range" compreso fra 4.236,89 e 6.355,33 Euro lordi annui, suddivisi per tredici mensilità.

Le Casse Rurali comunicheranno alla Federazione trentina della Cooperazione, che ne ragguaglierà 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.

Banca dati della pre-dirigenza (recepimento dell'accordo provinciale 12.4.2006).

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.

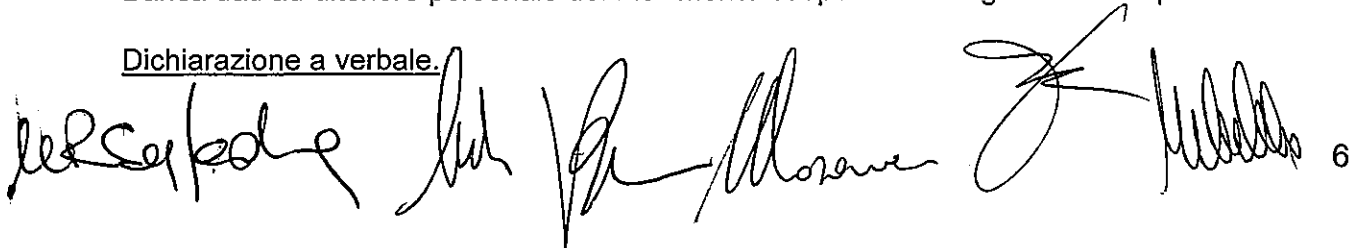
Le parti delegano ad apposita commissione mista, in coordinamento con le iniziative in corso della Federazione, l'individuazione delle attività operative in tema di piani formativi, delle attività seminariali, dei rapporti con Enti e Università, con forte attenzione alla valorizzazione della cultura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



6

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.

Nuove disposizioni del presente CIP in materia.

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 parti si danno reciprocamente atto della disponibilità a rivalutare le misure indennitarie dei ruoli chiave/collaboratori della dirigenza, tenuto anche conto della previsione di cui al sesto comma dell'art. 8 bis prima parte e dell'ambito di relazioni sindacali che hanno dato origine alla disciplina provinciale in argomento.

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.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

NORME AD INTEGRAZIONE / MODIFICA DEI RISPETTIVI ARTICOLI DEL CIP 22.8.2002.

Art. 2 Contratti di lavoro a termine (in sostituzione dell'art. 2 C.I.P. previgente)

Resta inteso che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la normale modalità di impiego nelle aziende di credito cooperativo.

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.

Art. 5 Formazione.

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.

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signatures

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. 9. Prestazione lavorativa dei quadri direttivi.

Le parti, in considerazione delle novità introdotte dal C.C.N.L. 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.

Art. 10 Preposti alle succursali (articolo che sostituisce quello del C.I.P. 22.8.2002)

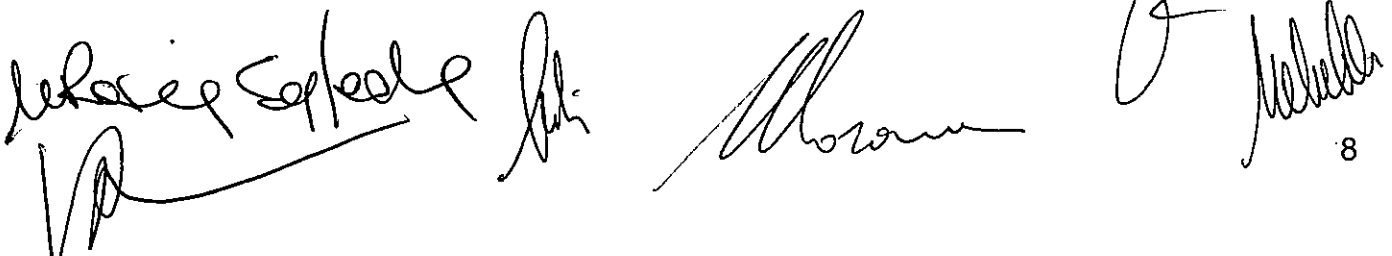
Presso le succursali con più di un addetto, non potranno essere cumulate le mansioni di cassiere con quelle di preposto.

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.

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. 14 Prevenzione delle rapine.

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. 16 Organizzazione aziendale.

Le Parti si danno atto che le attività svolte ed i servizi forniti dalle Casse Rurali Trentine in favore delle comunità locali risultano talora di non agevole espletamento e migliorabili. Tale situazione fa riferimento sia alla particolare morfologia del territorio, sia alla tradizione di offerta decentrata di servizi che è tipica della storia trentina e della sua cultura cooperativa. Possono ricondursi a tali esigenze, a titolo meramente esemplificativo, tipologie di succursale ubicata presso comunità ove siano diffusi fenomeni di pendolarismo e dove, contemporaneamente, non vi sia presenza significativa di altri istituti bancari.

Ferme restando in termini generali le disposizioni sull'orario di lavoro previste dal CCNL, nell'ipotesi in cui singole Casse Rurali/BCC non riescano a corrispondere in modo adeguato a richieste di servizio, anche innovative, derivanti da istanze della comunità locale come sopra esemplificate, la problematica sarà esaminata in via preventiva a livello locale per la ricerca delle migliori soluzioni. Queste potranno essere individuate anche in deroga ai limiti quantitativi fissati al secondo alinea dell'art. 119 del vigente CCNL (orario di lavoro extrastandard).

Le Casse Rurali interessate si asterranno in ogni caso dal porre in essere iniziative autonome in materia prima di coinvolgere, oltre alle rappresentanze a livello aziendale, le OO.SS. provinciali.

Trattamenti economici

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.

Contribuzione aggiuntiva al Fondo Pensione complementare negoziale, 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

Michela

pers. fedeltà

Art. 16

Per

Def

W

Morone

[Handwritten signatures]

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 riconducibile, le parti dichiarano la loro disponibilità a ritrovarsi in tempi immediatamente successivi per individuare le eventuali idonee armonizzazioni.

Art. 21 Premio di risultato. Accordo attuativo della disciplina nazionale.

Si procederà per la vigenza del presente contratto e, in particolare, per i Premi di risultato riferiti agli esercizi 2006 e 2007 –in virtù dell'art. 29, Disposizione transitoria, del CCNL 27.9.2005- all'applicazione dell'accordo quadro nazionale del 23.11.2006.

Data la sostanziale invarianza dei parametri e delle formule di riferimento che il citato accordo quadro ha preso in considerazione rispetto all'accordo quadro nazionale previgente, pur tenuto conto dell'introduzione dei nuovi criteri contabili I.A.S. e dell'aggiornamento che si è reso necessario delle voci di bilancio richiamate dallo stesso accordo, le parti intendono altresì confermare per la determinazione dei premi di risultato relativi al 2006 ed al 2007 –da erogarsi rispettivamente ad ottobre 2007 ed a ottobre 2008- la disposizione dell'art. 21 del contratto integrativo provinciale 22.8.2002. Ciò vale per quanto concerne ogni altro aspetto applicativo, in quanto compatibile e con riferimento in ogni caso alle annualità citate.

Relativamente all'esercizio 2007, le parti concordano nel ritenere straordinaria e, quindi, da non computarsi per la determinazione del premio di risultato la plusvalenza relativa alla vendita delle azioni di Cassa Centrale Banca S.p.A..

Art. 22 Indennità sostitutiva di mensa e ticket pasto.

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.

Art. 23 Rimborso spese per sinistri relativi a veicolo privato.

Il termine "autovettura" è sostituito da quello di "veicolo".

Artt. 24 e 25 Trattamento sanitario integrativo – Fondo Integrativo di Previdenza

Al lavoratore in servizio avente diritto a un trattamento sanitario e/o previdenziale 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 tali trattamenti integrativi.

INTERVENTI PER L'ARMONIZZAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON I TEMPI DI VITA

Art. 3 Part time (articolo che sostituisce quello del C.I.P. 22.8.2002).

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.

Manera

Alcald
Urssa fedo
di
Pur
59/05

[Handwritten signatures]

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 del 27/09/2005, 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. 20 Permessi

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.

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

Aspettativa non retribuita.

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.

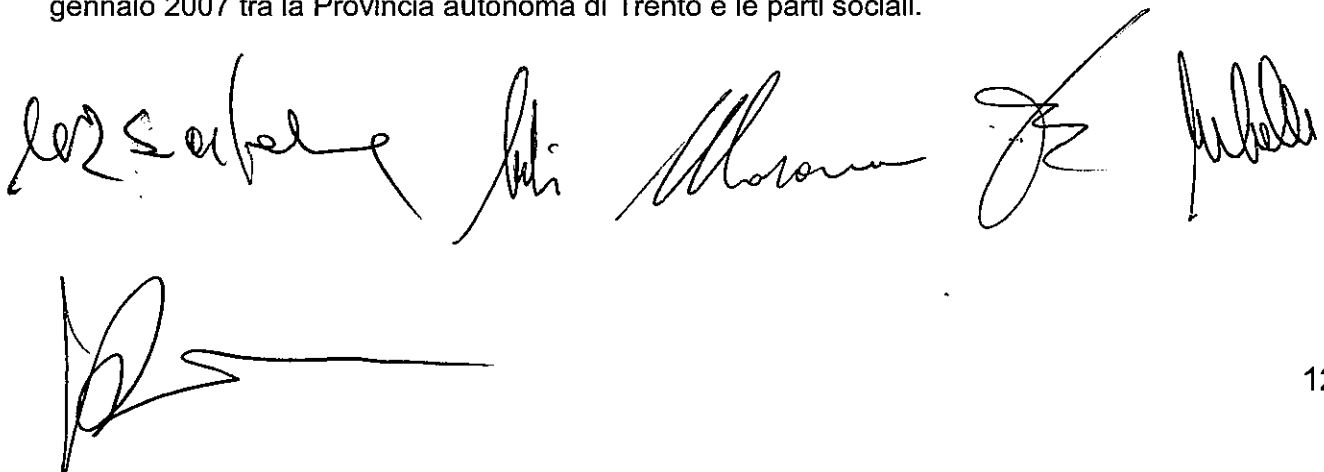
Dette richieste vanno avanzate con un preavviso minimo di tre mesi.

Art 28 Pari opportunità

Le parti, fermo restando l'art. 28 del previgente C.I.P. 22.8.2002, istitutivo della Commissione paritetica pari opportunità, 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 C.I.P. 22.8.2002.

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.



ALLEGATO

Schema di Regolamento per la concessione di mutui agevolati per la prima casa ai dipendenti (allegato a. al C.I.P. 22.8.2002)

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

...
(omissis)

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.

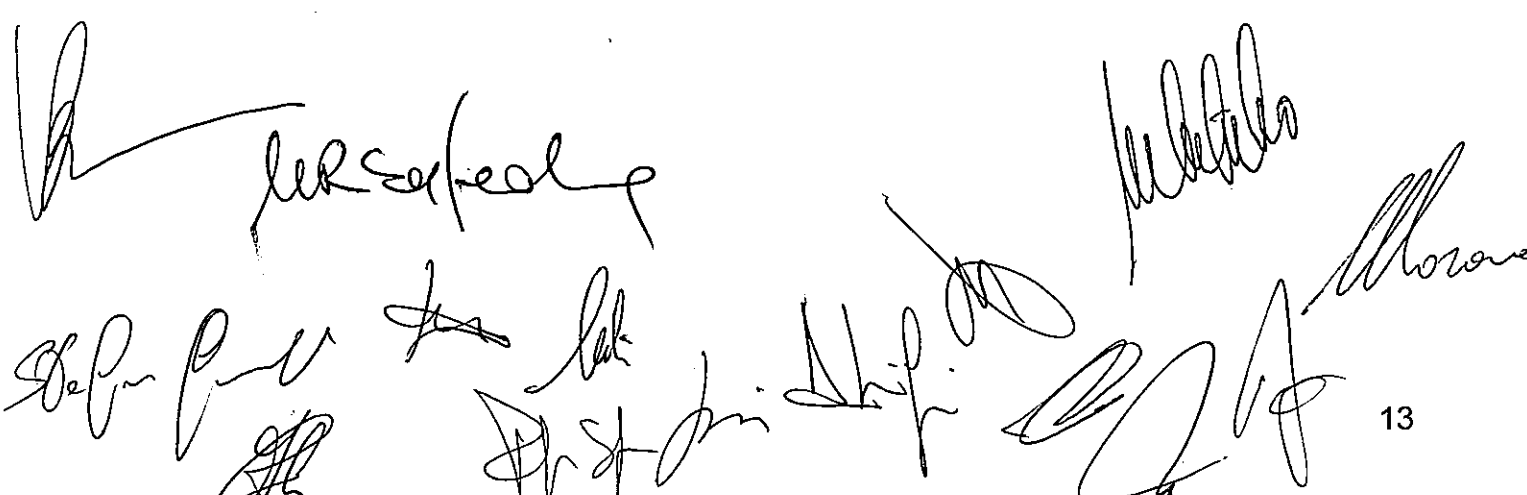
e) Garanzia:

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.



DECORRENZA E DURATA.

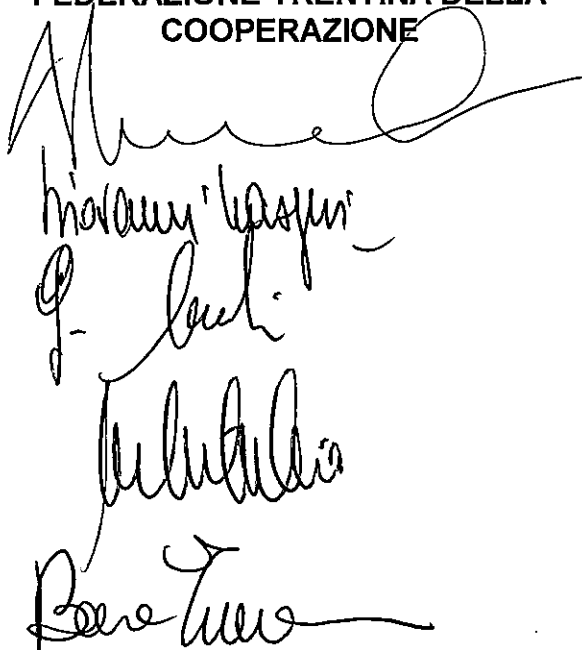
Le previsioni del presente contratto, fatte salve le decorrenze specifiche previste per singoli istituti, hanno validità collegata alle decorrenze e durate previste dagli artt. 8, 28 e 29 del C.C.N.L. 27.9.2005.

Esso si applica ai quadri direttivi ed agli impiegati delle aree professionali delle Casse Rurali - B.C.C. della Provincia di Trento in servizio alla data della sua stipulazione ed a quelli assunti successivamente.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

**FEDERAZIONE TRENTINA DELLA
COOPERAZIONE**



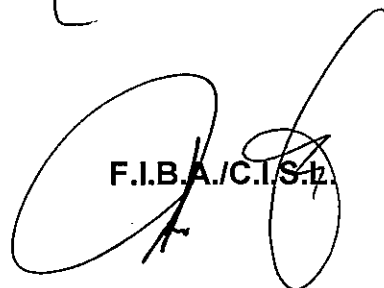
Handwritten signatures of the Trentino Federation of Cooperatives, including names like "Mura", "Maurizio", "G. Berti", "M. Berti", and "Piero Turo".

F.A.B.I. TRENTO



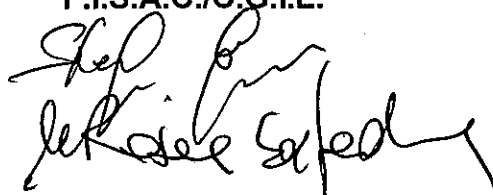
Handwritten signature of F.A.B.I. Trento.

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



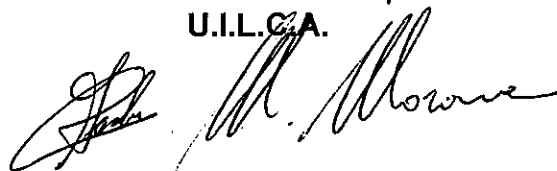
Handwritten signature of F.I.B.A./C.I.S.L.

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



Handwritten signature of F.I.S.A.C./C.G.I.L.

U.I.L.C.A.



Handwritten signature of U.I.L.C.A.

Trento, 27 luglio 2007

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.

U.I.L.C.A.

Premesso che

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

Considerato inoltre che

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

tutto ciò premesso, quale parte integrante del presente Accordo,

tra le Parti si conviene e si stipula il seguente

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

Handwritten signatures and notes:
- On the left: vertical signature "Worm" and "Ricerca e Sviluppo".
- On the right: vertical signature "Bene" and "27-7-07".
- At the bottom: several large handwritten signatures and initials.

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").

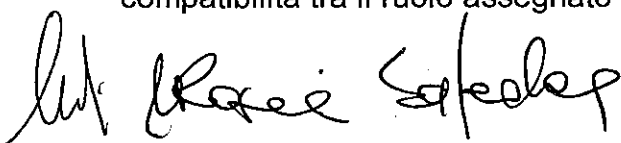
Giudizio di sintesi sul percorso formativo.

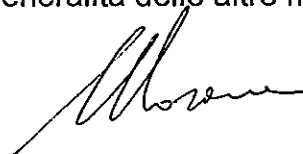
Nella procedura di informativa del datore di lavoro all'apprendista saranno espresse le valutazioni sul percorso formativo, anche evidenziando, accanto agli aspetti di positività, eventuali aspetti di criticità. Tale analisi porterà, al termine di ciascun periodo lavorato di 12 mesi effettivi, ad un 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.

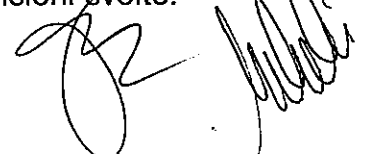
Il giudizio di sintesi, riepilogato nella formula "soddisfacente" o "non soddisfacente", sarà comunicato per iscritto al lavoratore insieme alla consegna di copia della certificazione per l'Agenzia. Qualora n. 2 giudizi di sintesi siano soddisfacenti al termine del terzo anno effettivo di apprendistato 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.

Associati Confederati

Bel

Milano

Morone

[Multiple handwritten signatures]

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).

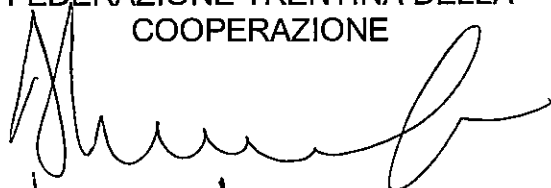
Validità dell'accordo.

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 TARENTINA DELLA
COOPERAZIONE


Giovanni Caspari
@ tutti
In Autunno
Bene Ture

F.A.B.I. TRENTO

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

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

U.I.L.C.A.