



Ai lavoratori e alle lavoratrici
delle Casse Rurali Trentine e Enti collegati
LORO SEDI

Trento, 30 luglio 2007

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE CASSE RURALI TARENTINE DEL 27 LUGLIO 2007: illustrazione dei contenuti.

Gentili colleghe e colleghi,

come anticipato nel comunicato unitario di venerdì 27 c.m., inviamo con la presente nota un riepilogo, per quanto possibile dettagliato ed esauritivo, dei contenuti del nuovo Contratto Integrativo.

L'Accordo, intervenuto lo scorso venerdì, è stato sottoscritto dalle scriventi in via definitiva, poiché le intese raggiunte risultano complessivamente in linea con il mandato ricevuto in occasione delle assemblee di presentazione della piattaforma.

In ogni caso, nel prossimo autunno o, comunque, in tempi sufficientemente brevi procureremo di ritrovarci presto in Assemblea, per commentare e analizzare insieme i contenuti delle intese raggiunte.

PARTE NORMATIVA

- **Mercato del Lavoro**: la materia è stata oggetto di un specifico e separato Accordo, in relazione alla sua importanza e alle specificità della situazione trentina.

Apprendistato: il limite minimo di garanzia per la salvaguardia del posto di lavoro in caso di malattia è stato modificato, parificandolo al resto dei lavoratori; è stato istituito un giudizio formativo annuo di sintesi: in caso di due giudizi positivi l'Azienda è impegnata a confermare a tempo indeterminato il rapporto di lavoro; è stata accorciata da 6 anni a 4, dalla data della prima assunzione, la maturazione per gli apprendisti del primo scatto di anzianità (anche in questo caso al pari dei lavoratori in pianta stabile); è stata garantita, anche durante il periodo di apprendistato, la possibilità di seguire percorsi di carriera connessi alle mansioni svolte; è stata fissata una procedura sindacale di verifica per le mansioni del "tutor".

Contratti di inserimento: sono state estese a questa tipologia contrattuale i miglioramenti sopra previsti per i contratti di apprendistato, per quanto di interesse.

Contratti a termine: sempre relativamente al capitolo del mercato del lavoro, è stata anche migliorata la norma riguardante i contratti a termine: in particolare in caso di assunzioni è previsto un diritto di priorità per chi ha precedentemente lavorato presso la Cassa Rurale per almeno due anni (anche frazionati).

Contratti di somministrazione e lavoro: le Parti hanno condiviso l'opportunità di contenere, per quanto possibile, il ricorso al lavoro interinale attraverso l'istituzione di una Banca dei dati e dell'informativa per l'occupazione stabile. A tal fine in contratto viene inserita una raccomandazione, affinché le Casse Rurali limitino tali modalità di assunzione ad eventi eccezionali.

Stage: per gli stages superiori ai 15 giorni viene previsto l'obbligo di invio di copia della convenzione formativa alle RSA ove presenti, o in mancanza alle OO.SS. territoriali.

Banca dei dati della informativa e della occupazione stabile: entro il 31 dicembre 2007 verrà istituita una Banca Dati, a cui gli aventi titolo (lavoratori che abbiano già lavorato presso le Casse trentine, o altri richiedenti) potranno liberamente accedere. Scopo della banca dati sarà quello di promuovere nuovi corsi per qualificare l'offerta di lavoro degli iscritti, e fornire ai medesimi specifiche consulenze, anche per i periodi non lavorati.

- La materia della **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** è stata oggetto di particolare attenzione. In tale ottica importanti implementazioni normative hanno riguardato i seguenti istituti:

Part-time: è stato migliorato il limite obbligatorio di concessione del part-time: all'attuale numero di 1 ogni 20 unità in servizio è stato aggiunto il criterio dell'arrotondamento commerciale (in presenza di 30 addetti il limite minimo diventa quindi di 2 part-time, e così di seguito); inoltre le Casse valuteranno con particolare favore, anche se si dovesse superare tale limite, le richieste per la cura dei figli fino ai tre anni di età. In ogni caso il contratto part-time concesso per tale motivazione coprirà tutto il periodo fino all'inserimento del figlio alla scuola materna. Si è inoltre ampliata la casistica dei part-time da concedersi al di fuori del limite di 1 su 20; la durata "standard" della concessione di part-time a tempo determinato è stata individuata in un anno; infine è stato introdotto anche per i part-time il criterio del recupero delle ore prestate in aggiunta, al pari del restante personale.

Permessi alla madre lavoratrice o al padre lavoratore: si sono introdotti permessi non retribuiti per tutti i casi di malattia del figlio, fino ai 12 anni di età.

Aspettativa non retribuita: viene statuito il diritto all'aspettativa non retribuita fino ai tre anni di età del bambino, per la durata massima di un anno e comunque prorogabile per ulteriori periodi.

Pari opportunità: condividendo l'obiettivo di un'organica azione che sappia favorire il conseguimento degli obiettivi di parità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle diverse Casse Rurali, si è deliberato di modificare/integrare opportunamente la Commissione paritetica, già a suo tempo costituita.

La materia, dal punto di vista dei principi che essa va a toccare, viene considerata dalle scriventi di importanza primaria e di assoluta attualità e improcrastinabilità: per questo al buon funzionamento della Commissione si intendono destinare tutte le energie necessarie. Al medesimo fine con F.T.C. è stata individuata, all'interno del Contratto Integrativo, un'apposita procedura di verifica.

- **Quadri Direttivi:** entro il 30 giugno 2008 andrà costituita la Banca Dati per la pre-dirigenza, che, pur non rivestendo carattere vincolante, dovrà essere preventivamente consultata da parte delle Casse Rurali in ogni occasione di nomina del nuovo personale dirigente. Entro tale termine andrà definito il miglior funzionamento del nuovo Organismo in termini di reperimento delle risorse, indirizzo delle attività formative e seminari, rapporti con Enti e Università. La nuova Banca Dati dovrà peraltro inserirsi organicamente nel più generale progetto di qualificazione della cultura manageriale cooperativa, che la Federazione Trentina della Cooperazione sta da tempo implementando a favore dell'intero Movimento trentino.

In merito alla prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi di primo e secondo livello, nelle Casse ove non risultino ancora completamente assestati i meccanismi di autogestione previsti dal CCNL, continueranno a trovare applicazione i criteri di riconoscimento economico, già in passato utilizzati, per il supero delle 100 ore annue (compreso l'eventuale supero dell'anno 2006).

In tempi brevi andranno anche ridefinite le indennità di ruolo chiave, nonché le ulteriori specificità della categoria dei Quadri Direttivi oggetto d'analisi negli Accordi provinciali 4 maggio 2004.

- **Preposti alle succursali**: si è ribadito che presso le succursali con più di un addetto non si possano cumulare le mansioni di cassiere con quelle di preposto.
Il preposto della succursale, per poter essere incaricato di tale ruolo, dovrà inoltre risultare addetto in modo stabile (e quindi essere ordinariamente presente) presso la medesima succursale. L'incarico di Preposto va inoltre riconosciuto in tutti i casi in cui l'adibizione lavorativa complessiva in tale funzione risulti di almeno 10 ore settimanali (con eventuale cumulo della operatività, qualora svolta presso due o più succursali ad orario ridotto).
In ogni caso di assenza del Preposto superiore alla giornata intera, la Cassa deve obbligatoriamente nominare il sostituto. Detta assegnazione va fatta automaticamente nei confronti del Vice, qualora previsto in organico. La sostituzione comporta ovviamente - in qualsiasi caso - il riconoscimento delle differenze economiche contrattualmente previste (indennità di preposto pro quota e sostituzione a mansione superiore).
- **Orario di lavoro**: per garantire presso le comunità svantaggiate un servizio bancario adeguato, le Parti hanno condiviso l'obbligo, qualora si ravvisi tale necessità, di una procedura preventiva di consultazione a livello provinciale, con possibilità di ampliamento dei limiti quantitativi attualmente in vigore per l'orario extrastandard (max. 13% e minimo 4 addetti del personale addetto). Tutte le altre previsioni di contatto in materia rimangono peraltro invariate.
- **Formazione**: per gruppi di lavoratori e a seguito di confronto con le R.S.A., viene introdotta la possibilità di una articolazione della formazione volontaria (quella in aggiunta alle 24 ore annuali obbligatorie) che possa derogare al limite fissato in CCNL, con l'obiettivo di ottimizzare e qualificare la formazione aziendale complessivamente svolta.
- **Prevenzione delle rapine**: per i caricamenti di bancomat in edifici diversi dalla succursale, questi andranno effettuati preferibilmente con furgone blindato; o diversamente da almeno due dipendenti, ai quali andrà riconosciuta l'indennità di trasporto valori. Il tempo occorrente sarà in ogni caso considerato tempo lavorato.
- **Rimborso spese per sinistri a veicolo privato**: viene estesa la copertura, già in essere per gli autoveicoli, anche a tutti gli altri veicoli, a motore e non.
- **Trattamento sanitario integrativo e Fondo di Previdenza**: le Parti hanno concordato di rendere esplicita, in apposito documento, la scelta volontaria di adesione ai due istituti; anche nel caso in cui essa dovesse risultare negativa.

PARTE ECONOMICA

- **Provvidenza in favore dei giovani assunti dopo il 31.12.2000**: a favore del personale assunto nelle 3 Aree Professionali non destinatario della quota "ex Premio di Rendimento" od altra assimilabile, si è individuato un plafond complessivo di 4.000 € pro-capite, da erogarsi direttamente sulla posizione previdenziale accesa presso il Fondo Pensione, in tranches che vanno dal 4° al 7° anno intero di servizio.
Per gli assunti dall'1.1.2001 fino al 31.12.2002 le contribuzioni saranno cumulate in 2 tranches di 2.000 € complessivi ciascuna, da versare a settembre 2007 e settembre 2008.
Per gli assunti successivamente, le ordinarie 4 tranches, dell'importo di 1.000 € ciascuna, saranno erogate, anch'esse, in occasione della mensilità di settembre.
Per i lavoratori a part-time le erogazioni saranno versate pro quota.
- **Ticket pasto**: con decorrenza 1 ottobre gli importi di ticket sono adeguati al nuovo importo di 7,00 €; in modo corrispondente e sempre con la medesima decorrenza saranno adeguati a € 5,96 lordi anche gli importi della indennità sostitutiva di mensa.
Il nuovo Accordo prevede, a questo proposito, un'importante novità: il singolo lavoratore potrà optare, a decorrere dal prossimo 1 novembre, per il versamento al Fondo Pensione dell'importo corrispondente dell'indennità sostitutiva di mensa, per un valore di € 6,68 giornalieri. Restano invariate tutte le altre previsioni contrattuali in essere in materia.
- **Mutuo prima casa**: abolite le spese di istruttoria a carico del lavoratore, viene elevata al 100% del valore dell'immobile la percentuale di importo finanziabile, mentre la durata massima del finanziamento viene estesa fino al nuovo limite di 30 anni. I tassi, soprattutto per riscontrare le esigenze dei più giovani, sono stati differenziati come segue: fino a 150.000€ il tasso applicato sarà quello del T.U.R. (attualmente 4,00%), ulteriori 100.000 € potranno essere richiesti al tasso precedentemente in vigore (Euribor 6 mesi + 0,3% - attualmente corrispondete al 4,66%). Per quanti avessero ancora in essere mutui contratti per le medesime finalità è naturalmente fatta salva la facoltà di richiedere l'adeguamento alle nuove condizioni.
- **Premio di risultato**: l'accordo in materia è stato adeguato alle nuove necessità e viene confermato per i bilanci 2006 e 2007, da erogare rispettivamente nell'ottobre 2007 e nell'ottobre 2008: per l'anno in corso il Premio comporterà al sistema delle CRA trentine un'erogazione media di circa 2.050 € pro-capite, contro una media 2006 di circa 1.550 €; Le modalità di calcolo e di distribuzione rimangono invariate rispetto agli anni precedenti.
- **Premio di fedeltà**: a tutti i colleghi in servizio da 25 anni presso il sistema delle Casse Rurali viene estesa la previsione del Premio di fedeltà, fino ad oggi ad appannaggio esclusivo dei QD3 e QD4. Il Premio, fissato con riferimento a una mensilità lorda, sarà corrisposto a tutti gli aventi diritto in occasione della maturazione del 25° anno. Per tutti coloro che, in servizio al 27 luglio 2007, avessero già raggiunto o superato tale limite temporale, la erogazione verrà effettuata nello statino stipendio del prossimo mese di settembre.

E' gradita l'occasione per porgere come di consueto le più vive cordialità.

**Le Segreterie Provinciali
FABI FIBA FISAC E UILCA**