



## **Sindacato Autonomo Bancari di Trento**

Passaggio Zippel, 2  
38100 Trento (TN)

Tel. 0461.236362 - Fax 0461.237590  
e-mail [sab.tn@fabi.it](mailto:sab.tn@fabi.it)

Spett.le  
**FEDERAZIONE TRENTINA COOPERATIVE**  
Ufficio Sindacale e del Lavoro  
Via Segantini  
**38100 TRENTO**

Trento, 29 ottobre 2003

### **Oggetto : Invio proposte per la tutela e la valorizzazione della figura del dirigente delle Casse Rurali Trentine.**

Vi trasmettiamo in allegato il documento di cui all'oggetto definito dalla scrivente Organizzazione Sindacale.

In attesa di un sollecita convocazione, porgiamo i più distinti saluti.

**LA SEGRETERIA PROVINCIALE**

---

### **PROPOSTE DI TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA FIGURA DEL DIRIGENTE NELLE CASSE RURALI TARENTINE**

**1.** Vanno individuati criteri certi di riferimento per la determinazione del Premio Annuale, sulla base dei risultati aziendali conseguiti.

Ferma restando la possibilità di un Accordo in materia intervenuto direttamente tra il Consiglio di Amministrazione e il Dirigente, si richiede che F.T.C. predisponga un modello di riferimento, liberamente adottabile a livello aziendale, per la individuazione del Premio annuale.

Tale modello andrebbe raccordato con il Premio di Risultato erogabile per il restante personale, con la previsione di opportune riparametrazioni che ricomprendano le speciali indennità di Direzione, di Vice Direzione o di Direzione di Dipendenza, in passato escluse dal meccanismo di calcolo. In tal modo il Premio erogato ai Dirigenti risulterebbe sensibilmente più elevato, riconoscendo adeguatamente la nuova figura del Dirigente, così come si è determinata per effetto dell'ultimo rinnovo contrattuale.

**2.** Vanno individuati percorsi professionali organici e strutturati per consentire una piena valorizzazione del Ruolo del Dirigente nella funzione Direttiva.

Attraverso idonei percorsi professionali e formativi, va istituito da F.T.C. un organico e strutturato modello certificativo che garantisca i Consigli di Amministrazione in merito ai requisiti professionali dei singoli soggetti aspiranti a ricoprire ruoli dirigenziali nel sistema.

Detti percorsi professionali andranno adeguatamente sviluppati sia con specifiche attività formative, sia con esperienze professionali di affiancamento, eventualmente anche presso altre Aziende del Movimento.

A disposizione delle diverse Aziende che potranno liberamente decidere di fruirne in fase di nomina o di assunzione, il modello certificativo introdotto consentirà di valorizzare adeguatamente le esperienze e le professionalità maturate nel Movimento, per la difesa, ai livelli più elevati, della specificità e dei valori propri del Marchio cooperativo.

**(I temi di cui ai punti che precedono trovano legittimazione alla discussione e al confronto, rispettivamente all'art. 6 e all'art. 9 del CCNL della Nuova Dirigenza).**

**3.** Le CRA trentine vanno classificate per gruppi dimensionali, a questi vanno collegati distinti livelli retributivi di riferimento.

Anche se il CCNL ha consentito il pieno mantenimento della retribuzione complessivamente spettante, mancano oggi precisi ancoraggi retributivi, oltre al minimo contrattuale, per il Dirigente di nuova nomina o per i Dirigenti che vedono accresciuta la propria Azienda in termini dimensionali.

E' pertanto indispensabile individuare – con una apposita procedura sindacale di confronto - almeno sei classi dimensionali di Casse Rurali sulle quali costruire una ipotesi di retribuzione lorda di riferimento per i Dirigenti di ciascuna di tali classi. Ogni futuro aumento di retribuzione potrà in tal modo agevolmente poggiarsi su tale base.

**4.** In caso di recesso ad iniziativa dell'Azienda, va garantito al Dirigente una possibilità di opzione volontaria per continuare a prestare servizio presso l'Azienda, pur con incarico diverso.

Per tutti i dirigenti, di nuova e vecchia nomina, va prevista una clausola di salvaguardia che tenga adeguatamente conto della particolare situazione in cui questi si possono venire a trovare in occasione di fusioni o rilevanti ristrutturazioni aziendali, o in contesti dimensionali che nei fatti non consentono una piena tutela della professionalità attraverso la effettiva possibilità di un agevole ricollocamento sul mercato, presso altra Azienda.

Tale clausola, nel caso di licenziamento a seguito di iniziativa aziendale, dovrà consentire al Dirigente una opzione unilaterale di prosecuzione del rapporto di lavoro, pur in un ruolo e con funzioni diverse.

La nuova retribuzione andrà commisurata alla retribuzione precedentemente percepita.

**5.** Va adeguatamente valorizzata la funzione di Vice Direzione nelle CRA di maggiori dimensioni e complessità organizzativa.

Per il Vice Direttore - che presso le Casse di maggiori dimensioni deve essere quotidianamente partecipe della Direzione aziendale, mediante ripartizione dei compiti direttivi sulla base di apposite deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, salva sempre la sovrintendenza su tutto del Direttore - va previsto idoneo inquadramento nella categoria della Nuova Dirigenza.

Ferma restando la libertà di un Accordo diretto tra il Dirigente interessato e il Consiglio di Amministrazione, FTC procurerà di fissare – con apposita procedura sindacale di confronto - la retribuzione annua di riferimento per il ruolo del Vice Direttore.

Tale retribuzione può essere utilmente individuata avendo a riferimento la figura di Direzione, scalando di due livelli la retribuzione prevista per quest'ultimo .

**(i temi di cui ai punti 3, 4 e 5 trovano legittimazione nelle specificità e peculiarità del sistema trentino; le proposte avanzate non contrastano con gli Accordi nazionali vigenti ma ne integrano e ne completano i contenuti).**