

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 luglio 2004, presso al sede della Federazione Trentina delle Cooperative, in Via Segantini 10 a Trento,

tra

la Federazione Trentina delle Cooperative, rappresentata dal delegato della 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, Pisoni Elio, Redolf Gianfranco, Vadagnini Carlo, nonché assistita da Paolo Pettinella e Paolo Condini dell'Unità di servizio sindacale della Federazione e da Alessandro Bonazza dell'Ufficio Casse Rurali della medesima;

e

La F.I.S.A.C./CGIL, rappresentata dai segretari Rosaria Sarpedone e Walter Marcolla;

La F.I.B.A./CISL, rappresentata dal segretario Mariano Perotti e da Orfeo Dallago;

La UIL C.A., rappresentata dal segretario Maurizio Mosaner;

- visti i contenuti di cui agli artt. 8 e 9 del Contratto Integrativo di Secondo livello del 22 agosto 2002 per le Casse Rurali B.C.C. Trentine,
- con valenza per il personale destinatario del CCNL del 7.12.2000 per i Quadri Direttivi, gli Impiegati e gli Ausiliari delle BCC Casse Rurali e Artigiane,

si conviene e si stipula il seguente Verbale di Accordo

- 1. per la definizione dei nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione per i Quadri Direttivi e le tre Aree Professionali;**
- 2. per la definizione dei profili professionali esemplificativi da ricomprendere nel secondo e nel terzo livello retributivo della Terza Area Professionale;**
- 3. definizione dello sviluppo professionale e dei ruoli chiave dei Quadri direttivi.**

Il presente Accordo costituisce parte integrante del Contratto Integrativo di Secondo Livello delle Casse Rurali BCC della provincia autonoma di Trento del 22 agosto 2002..

In relazione al PUNTO 1) sopraindicato, 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^ 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^ 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) sopraindicato 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 sportelli 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^ Area Professionale.

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

Tali ultime caratteristiche nell'espletamento delle singole funzioni e mansioni, che danno titolo all'inquadramento al 3° livello – 3^ area prof., saranno idoneamente valutate da parte aziendale e saranno verificate con la procedura di cui al successivo punto del presente Accordo "Procedura contrattuale di verifica". Dette caratteristiche (in via normale) sono riconosciute entro un periodo individuato fra il compimento dei due e dei quattro anni di copertura del profilo professionale, tenuto anche conto delle caratterizzazioni proprie e specifiche dei medesimi profili.

Coadiutore del Preposto di filiale

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 filiale/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^ Area Professionale.

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

Nelle Filiali con un numero di addetti superiore a quattro - Preposto compreso - l'Azienda valuterà - nell'ambito della procedura di cui al successivo 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

La presente normativa avrà applicazione con decorrenza dalla data dell' 1.1.2004.

Fermo restando quanto sopra, 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 sede di prima applicazione le singole Casse Rurali avranno cura di predisporre le condizioni affinché la procedura contrattuale di verifica di cui sopra possa essere effettuata entro la data del 31.12.2004.

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.

Impegno a verbale.

Le parti firmatarie si impegnano ad una verifica congiunta sui contenuti del presente accordo in caso di eventuali previsioni -incidenti sulla materia trattata dal presente accordo- del futuro rinnovo del CCNL di categoria, ai fini delle eventuali e opportune armonizzazioni contrattuali.

In relazione al PUNTO 3 sopraindicato:

Quadri direttivi - Ruoli chiave.

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 attraverso l'aggiornamento professionale e la formazione manageriale, anche mediante l'individuazione di adeguato regime retributivo.

A tali fini, su proposta delle Direzioni aziendali, le Casse Rurali individueranno le figure cui siano attribuiti ruoli chiave, 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) delle funzioni, atte ad individuarne il ruolo chiave, 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 chiave 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 le OO.SS. firmatarie, il numero, l'inquadramento ed il tipo di funzioni professionali relativi ai Ruoli chiave come sopra individuati. 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.

FEDERAZIONE TRENTINA DELLE COOPERATIVE

F.I.S.A.C./CGIL

F.I.B.A./CISL

U.I.L. C.A.