

**ACCORDO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DI CUI ALL'ART.11 BIS E ART. 22 CCNL, PARTE SECONDA E TERZA, PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BCC/CRA.**

Il giorno 29 luglio 2019, presso la Sede della Cassa Rurale Adamello

tra

La Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo Italiano (di seguito CCB), in persona del Presidente Giorgio Fracalossi;

La Cassa Rurale Adamello rappresentata dal Presidente Monia Bonenti

assistite dal Responsabile Welfare e Relazioni Sindacali del Gruppo Cassa Centrale Banca, Pasquale Del Buono e dal Direttore Generale della Cassa Rurale Adamello, Marco Mariotti;

e

La Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), rappresentata dai sig. Domenico Mazzucchi, Stefano Fontana e Sabrina Dapor e dalle RSA Marta Faccini e Gianluca Tisi, Paolo Maestranzi e Michele Bazzoli;

La Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST – CISL), rappresentata dai sigg. Alberto Giordano e Andrea Di Noia;

La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito (FISAC – CGIL) rappresentata dalla sig. Rosaria Sarpedone e Stefano Guolo;

La UIL, Credito, Esattorie e Assicurazioni (UIL.C.A.) rappresentata dal sig. Giovanni Gianninoto e Alessandro Dallabona.

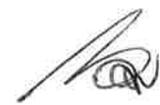
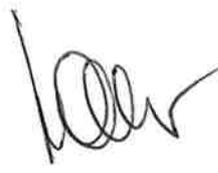
\*\*\*\* \* \* \* \* \*

Visto l'art. 11 bis e l'art. 22, parte terza del CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA del 21.12.2012, così come rinnovato dall'accordo del 9 gennaio 2019;

Visto il Decreto Ministeriale n. 157 del 28 aprile 2000 e successive modificazioni (D.l. 82761/2014)

Le parti convengono quanto segue

1. STABILITÀ DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI E RETRIBUTIVI



Il personale in servizio presso le ex CR Pinzolo e della ex CR Val Rendena con il 1° luglio 2019 passa, senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze della Cassa Rurale Adamello.

Coerentemente con i propri valori costitutivi, la Cassa Rurale Adamello opererà con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali e retributivi attualmente in essere, nonché di maggiore efficienza ed efficacia.

## 2. STRUMENTI PER FAVORIRE LA RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE E IL RICAMBIO GENERAZIONALE.

Preso atto che le Casse Rurali di Pinzolo e di Adamello-Brenta nel corso dell'anno 2017 avevano già attivato le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà con l'esodo per complessivi 11 lavoratori, le Parti convengono di ricorrere nuovamente alle prestazioni erogate ai sensi del Regolamento del "Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo" al fine di favorire il ricambio generazionale e la riduzione del costo del lavoro secondo le seguenti condizioni e tempistiche.

### A. Attivazione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

Le parti convengono di attivare le prestazioni straordinarie, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto Interministeriale del 20 giugno 2014 mediante l'erogazione, in forma rateale, di assegni straordinari per il sostegno al reddito e versamento della contribuzione correlata nei confronti del personale coinvolto nel processo di agevolazione all'esodo di seguito descritto.

L'individuazione del personale in esubero avviene nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 20 giugno 2014, n. 82761, ossia adottando, in via prioritaria, il criterio della maggiore prossimità alla pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Fermo quanto sopra, le parti convengono che il processo di agevolazione all'esodo verrà realizzato mediante adesione volontaria, secondo un criterio di progressione che tenga conto della maturazione individuale dei requisiti di accesso alla pensione e delle esigenze di sostituzione ed avvicendamento delle funzioni aziendali coinvolte al fine di garantire il presidio delle varie unità operative e interesserà fino ad un massimo di 7 persone in esubero, tra coloro che volontariamente accederanno e che matureranno la pensione entro il 31.12.2023, con periodo di permanenza al fondo massimo di 3 anni.

La cessazione del rapporto di lavoro avverrà in prossimità del decorso dei 3 anni dalla maturazione dei requisiti di pensione.

Tali esodi, mediante prepensionamento, si perfezioneranno con la stipula di accordi individuali di adesione definitiva al presente accordo collettivo aziendale e di

risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla data concordata. La stipula dovrà avvenire necessariamente prima dell'accesso al fondo.

Nei predetti accordi individuali, le parti concordano che venga prevista la fruizione completa di eventuali residui di ferie e permessi maturati e non goduti prima della cessazione del rapporto di lavoro.

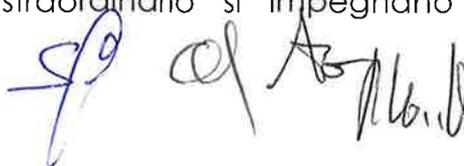
Come già innanzi accennato, si conviene che il criterio di priorità per l'individuazione dei lavoratori che possono accedere volontariamente alle prestazioni del Fondo di solidarietà - in caso di presenza di un numero di preadesioni superiore a 7 - è basato sulla maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e, in caso di uguale prossimità, sulla maggiore età.

Le parti precisano che la normativa di riferimento in materia pensionistica per l'individuazione dei potenziali aderenti alle previsioni di cui al presente accordo è quella in vigore alla data di sottoscrizione dello stesso (normativa previdenziale Monti/Fornero Legge 214 del 22 dicembre 2011 e successive modifiche). Qualora, durante tutto il periodo di applicazione del presente accordo dovessero intervenire modifiche normative al regime pensionistico vigente ovvero modifiche al vigente regolamento del Fondo di Solidarietà tali da determinare conseguenze sull'attuazione dello stesso, l'azienda, i lavoratori coinvolti nel processo di esodo e le OO.SS firmatarie del presente accordo, si impegnano ad incontrarsi per verificare gli effetti derivanti dalle suddette modifiche e ricercare le possibili soluzioni economiche che rimarranno a carico della azienda, idonee a garantire i lavoratori.

L'attivazione delle prestazioni del Fondo di solidarietà relative agli interventi straordinari di cui sopra, nonché i conseguenti accordi individuali di adesione definitiva, dovranno essere realizzati anche in conformità a quanto indicato nelle disposizioni di vigilanza su politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Per i suddetti accordi individuali sarà in ogni caso privilegiata la forma del verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art 411 c.p.c. e dell'accordo sindacale provinciale sottoscritto dalle parti firmatarie in data 20 dicembre 2017.

Considerato l'articolo 11 del D.l. n. 82761/2014 e la delibera n. 1/2017 adottata dal Comitato amministratore del Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo, le parti concordano nel ritenere incompatibile l'erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito con la percezione di eventuali redditi da lavoro dipendente o autonomo che possano derivare dalla attività lavorativa svolta dal percettore, per conto proprio o di terzi, in via diretta o mediata, nel periodo di fruizione dell'assegno stesso, a favore di altri soggetti in concorrenza con la banca presso cui il medesimo prestava servizio ovvero con il Gruppo Bancario Cassa Centrale Banca (a mero titolo esemplificativo, banche, concessionari della riscossione, altri soggetti operanti nell'ambito creditizio o finanziario, ivi compresi quelli operanti nel campo degli strumenti finanziari, nonché dei fondi comuni o servizi di investimento). Ai fini di cui sopra, i destinatari dell'assegno straordinario si impegnano a comunicare



tempestivamente alla Banca presso cui prestavano servizio ogni tipologia di rapporto eventualmente instaurato nel periodo di percezione dell'assegno straordinario.

A tutti coloro che aderiranno al processo di esodo previsto dal presente accordo:

- a) La Cassa Rurale si impegna ad applicare le condizioni bancarie tempo per tempo vigenti riservate al personale in servizio, sui rapporti in essere alla data delle singole risoluzioni del rapporto di lavoro, per tutto il periodo di intervento dell'assegno straordinario erogato da parte del Fondo di solidarietà.
- b) La Cassa Rurale, per coloro che intenderanno mantenere l'iscrizione a Cassa Mutua, per il solo periodo di intervento del Fondo di Solidarietà, concorrerà a versare una quota corrispondente ai 2/3 del costo per l'adesione individuale alla Cassa Mutua provinciale di categoria nonché una quota corrispondente a 1/2 del costo di proseguimento della copertura per la garanzia LTC. Il lavoratore che intende mantenere la propria iscrizione alla Cassa Mutua dovrà far pervenire alla Cassa Rurale entro il termine di cessazione del rapporto di lavoro espressa dichiarazione scritta di volontà e annesso impegno al versamento della propria quota parte (1/3 della quota annuale di iscrizione e 1/2 della quota per la garanzia LTC) per tutto il periodo di permanenza nel Fondo. Entro il 31 ottobre di ciascun anno il lavoratore dovrà versare la propria quota alla Cassa Rurale la quale verserà a Cassa Mutua la quota di iscrizione per intero, entro e non oltre il 31 dicembre di ogni anno. In caso di diniego da parte del lavoratore nulla sarà dovuto dalla Cassa Rurale.

#### DL n. 4/2019 (c.d. Quota 100 e opzione donna)

Con riferimento alle previsioni in materia di requisiti pensionistici introdotti dal DL n. 4/2019 ed alle esigenze di riduzione del personale e contenimento del costo del lavoro, la Cassa Rurale in alternativa all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al presente punto si riserva di valutare la possibilità di agevolare l'accesso alla pensione del personale che nel corso del triennio 2019/2021 possa accedere al pensionamento secondo i requisiti definiti dal citato Decreto e successive modificazioni.

A tale riguardo la Cassa Rurale potrà considerare compensazioni economiche a favore del lavoratore finalizzate a attenuare gli impatti dell'eventuale minor contribuzione riferita alla speciale prestazione pensionistica di cui sopra.

Resta fermo che gli oneri finanziari correlati allo strumento di cui ai due commi precedenti dovranno risultare non superiori alla metà del costo da sostenere in caso di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, secondo i criteri e gli accessi sopra specificati.

#### B. Ricambio generazionale

In linea con gli obiettivi del piano industriale e con le prospettive di uscita nei prossimi anni, la Cassa si impegna a favorire l'entrata di nuovi giovani nel corso di validità del piano industriale. In questo contesto è considerato che nelle realtà aziendali precedenti alla fusione sono presenti lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e considerato il loro proficuo apporto, la Cassa Rurale Adamello li trasformerà, alle rispettive scadenze, in contratti a tempo indeterminato.

### 3. RELAZIONE CON IL PERSONALE E LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

La Cassa Rurale Adamello considera la gestione delle risorse umane un elemento fondamentale per perseguire delle buone pratiche di responsabilità sociale d'impresa. Il personale, infatti, rappresenta un fondamentale portatore d'interesse e lo strumento indispensabile per veicolare i suoi principi verso i soci, la clientela e la comunità.

In virtù di tutto ciò, la Cassa Rurale Adamello favorirà ogni occasione per intensificare con il proprio personale dipendente, anche per il tramite delle Organizzazioni Sindacali che lo rappresentano, un sistema di relazioni che risulti trasparente, partecipato e finalizzato a soluzioni condivise.

In questo contesto le Organizzazioni Sindacali prendono atto del nuovo organigramma aziendale, operativo da luglio 2019, e delle motivazioni che hanno determinato la sua definizione. Al fine di coinvolgere maggiormente i lavoratori nelle scelte aziendali, pro futuro, prima di modificare l'organigramma, il sistema delle deleghe e l'orario di lavoro, la Cassa Rurale informerà, all'interno delle procedure contrattualmente previste, le rappresentanze sindacali aziendali, le quali potranno presentare osservazioni e proposte. Tali incontri potranno essere anche l'occasione per un confronto su temi che coinvolgono il personale (tra i quali, ad esempio, i carichi di lavoro, le sostituzioni, le deleghe e i poteri di firma, i regolamenti aziendali, la mobilità sul territorio, l'applicazione dell'istituto del Part time, l'utilizzo del personale non a tempo indeterminato, ecc.). I rappresentanti sindacali aziendali potranno formulare osservazioni e proposte che la Direzione aziendale o, se del caso, il Consiglio di Amministrazione della Cassa Rurale, si impegnerà a prendere in considerazione.

Nell'ambito delle relazioni sindacali aziendali, con riferimento all'art. 15 dell'Accordo di rinnovo del CCNL di settore sottoscritto il 09.01.19, le Rsa e la Cassa Rurale concordano di incontrarsi, entro il mese di ottobre, per valutare l'istituzione, a livello Aziendale, della Banca del tempo solidale ed in tale ambito si declineranno aziendalmente anche le previsioni di alimentazione definite nel medesimo Accordo di rinnovo.

### 4. VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA' - FORMAZIONE

Consci del fatto che la Cassa Rurale Adamello sarà chiamata ad operare in un contesto di mercato sempre più competitivo e con un quadro normativo in continua evoluzione, le parti ritengono indispensabile potenziare le iniziative finalizzate alla valorizzazione e alla crescita delle professionalità esistenti all'interno della nuova Cassa Rurale Adamello.

In particolare, la formazione continua assume un valore determinante e rappresenta lo strumento per la valorizzazione della professionalità, con il fine di garantire da un lato l'adeguatezza della prestazione lavorativa e dall'altro la possibilità di sviluppo dei percorsi di carriera. Per questo motivo, nella predisposizione dei piani formativi annuali che riguarderanno formazione tecnico-



specialistica e manageriale e che sarà anche mirata ad un aggiornamento delle conoscenze in relazione alla eventuale nuova posizione lavorativa, la Cassa si impegna ad un confronto costante con le Rsa aziendali per poter offrire il più possibile ai lavoratori una formazione rispondente a criteri di crescita, personalizzazione e condivisione.

Inoltre, qualora si rendessero disponibili nuovi posti di lavoro o siano necessarie nuove figure professionali, le parti concordano che sarà valutato prioritariamente l'utilizzo del personale in servizio. Nel caso in cui si evidenziasse la necessità di professionalità specifiche non esistenti in Azienda, la Cassa Rurale si impegna, prima di procedere ad assunzioni con inquadramento superiore alla 3° area 3° livello di personale proveniente da altri istituti bancari, a darne preventiva comunicazione alle Rappresentanze sindacali aziendali.

Al fine di verificare il corretto inquadramento del personale nella nuova struttura organizzativa, le parti si impegnano ad effettuare la procedura contrattuale di verifica di cui all'articolo 8 del contratto integrativo provinciale entro ottobre 2019.

## 5. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ARTICOLAZIONI DELL' ORARIO DI LAVORO E DI SPORTELLO

In materia di organizzazione del lavoro, ruoli e funzioni, le parti si danno atto che, in attuazione dell'art. 2112 cc, verrà applicato a tutto il personale l'accordo sottoscritto dalla Cassa Rurale Adamello-Brenta con le RSA in data 02 febbraio 2018.

Le parti si danno altresì atto di quanto segue:

### ORARIO DI LAVORO

In tema di orario di lavoro, viene adottata, nei limiti di quanto previsto dal capitolo XX del CCNL, la seguente articolazione settimanale:

dal lunedì al venerdì

il mattino dalle ore 8 alle ore 13.

il pomeriggio dalle ore 14 alle ore 17

### FLESSIBILITA' LAVORATIVA

In continuità con quanto già in vigore presso la Cassa Rurale Adamello-Brenta, si prevede una forma di flessibilità d'orario pomeridiano in entrata nella fascia oraria dalle 14.00 alle 14.30 con possibilità di uscita, dalle 16.30 alle 17.00.

La gestione e turnazione della flessibilità dovrà essere concordata e autorizzata all'interno dei singoli uffici/unità operative affinché venga assicurato in ogni caso il servizio alla clientela ed il supporto degli uffici interni ai colleghi fino alle ore 17.00.

### LAVORO STRAORDINARIO

Le eventuali prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore, potranno essere effettuate solo con autorizzazione preventiva da parte

del proprio responsabile. Verranno conteggiate, a tutti i fini contrattuali, a partire da una frazione minima pari a 30 minuti.

#### QUADRI DIRETTIVI

La prestazione dei Quadri Direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicato al personale inquadrato nelle tre aree professionali addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie della categoria e criteri di autogestione individuale da parte dell'interessato che tengano conto delle esigenze operative aziendali, conformemente a quanto disposto dalla contrattazione collettiva vigente.

Fermi restando i criteri sopra nominati di autogestione individuale dell'orario di lavoro, tutti i Quadri Direttivi sono tenuti ad effettuare le timbrature come previsto dal Regolamento aziendale.

La possibilità di flessibilità in autogestione della prestazione lavorativa, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda, prevede come possibili riposi compensativi fino ad un massimo di 3 ore al giorno, garantendo in ogni caso la normale prestazione lavorativa mensile (in correlazione con quella del personale delle aree professionali).

Qualora le prestazioni aggiuntive non venissero recuperate nell'arco del mese, il loro ammontare concorrerà alla quantificazione dell'impegno temporale particolarmente significativo, fatta salva la franchigia di 60 ore aggiuntive annue, ai fini dell'apposita erogazione di cui all'art. 98 del CCNL vigente.

#### 6. MISURE PER LA CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA

Le parti concordano sulla necessità di continuare a garantire ai lavoratori degli interventi che favoriscano la conciliazione dei tempi di lavoro con le necessità familiari. Per questo la Cassa Rurale conferma la disponibilità a prendere in esame ipotesi/ricieste di orario di lavoro flessibile ai dipendenti che ne facciano richiesta ai sensi dell'art. 119 ultimo comma del CCNL in vigore.

#### 7. CONDIZIONI DEI SERVIZI BANCARI OFFERTI AI DIPENDENTI

In relazione al trattamento che la Cassa Rurale Adamello applicherà al personale sui servizi bancari offerti dall'azienda, le parti condividono l'opportunità di omogeneizzare, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, il medesimo per tutto il personale alle migliori condizioni già vigenti nelle Casse Rurali precedentemente la fusione. I mutui prima casa stipulati dai dipendenti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, saranno erogati alle condizioni previste dal regolamento in vigore presso la Cassa incorporante.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

Le parti concordano, inoltre, che dette condizioni potranno essere modificate previo confronto preventivo con le rappresentanze sindacali aziendali.

#### 8. INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA E TICKET PASTO

Le parti, in ottemperanza alla disposizione di cui all'art 2112, si danno atto che verrà applicato a tutto il personale l'accordo sottoscritto dalla Cassa Rurale Adamello-Brenta con le RSA in data 06 luglio 2017 e concordano, a parziale modifica dello stesso, di adottare, a decorrere dal 1 settembre 2019, il "ticket" elettronico del valore facciale che ne risulterà mantenendo invariato il costo complessivo rispetto all'attuale adozione della "mensa diffusa".

#### 9. ANTICIPO DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La Cassa Rurale liquiderà la posizione di trattamento di fine rapporto maturato e accantonato presso l'azienda al 30 giugno 2019 al personale che ne faccia specifica richiesta al di là delle limitazioni sulla percentuale dei dipendenti ed i requisiti nonché sulle motivazioni previste dall'apposita disciplina dettata dal C.C.N.L. di categoria. Tale richiesta dovrà essere formulata al Consiglio di Amministrazione entro il 31 ottobre 2019; successivamente a tale data rientreranno in vigore le norme previste nei contratti di settore o in alternativa il lavoratore può, come prassi già in essere nelle aziende ante fusione, farsi liquidare annualmente.

#### 10. PREMIO DI RISULTATO ESERCIZIO 2019 (EROGAZIONE 2020)

Nel contesto di positive relazioni sindacali di cui al punto 3, le parti si impegnano a ritrovarsi a livello aziendale entro il 31 dicembre 2019 per verificare quanto previsto in materia di Premio di Risultato dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

In quella sede le Parti verificheranno l'incidenza di eventuali effetti distorsivi connessi al processo di fusione sulla definizione del premio di risultato dell'esercizio 2019 (ad esempio la fascia di appartenenza o l'indicatore composto) impegnandosi a trovare eventuali correttivi.

In ogni caso, già da ora concordano che:

- il costo relativo all'attivazione delle prestazioni del Fondo di solidarietà e il costo degli eventuali incentivi individuali disposti per favorire l'adesione alla c.d. Quota 100 e all'opzione donna, assume carattere straordinario e, quindi, non inciderà sui parametri che eventualmente concorreranno alla determinazione del premio stesso;
- le voci del conto economico da prendere a riferimento per la definizione del calcolo del premio di risultato, così come determinato dalla normativa nazionale e provinciale di riferimento, saranno la risultante delle voci del bilancio della nuova Cassa Rurale Adamello chiuso al 31 dicembre 2019 e del bilancio delle Casse Rurali incorporate chiuso al 30 giugno 2019.

## 11. DISPOSIZIONI FINALI

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno atto che, esaminati tutti gli aspetti di fatto e di diritto inerenti la presente operazione, ritengono pienamente esplicita la procedura di consultazione sindacale di cui all'art.47 della L.428/90 e all'art. 22 del vigente CCNL.

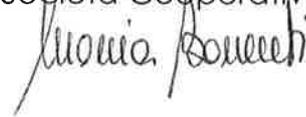
Il presente accordo sostituisce ogni altro accordo aziendale in relazione alle materie in esso trattate ed ha valore di accordo sindacale anche per accedere alle prestazioni ordinarie e straordinarie previste dal "Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo", da Foncoop, dal Fondo per l'occupazione costituito presso l'EBICRE.

Esso ha validità per tutti i dipendenti in organico alla data di stipula e per tutti quelli assunti successivamente. La sua efficacia è sottoposta alla previa approvazione dell'assemblea dei lavoratori.

Letto, accettato e sottoscritto.

F.A.B.I.  
  
Piero Focci  
Maurizio

CASSA RURALE ADAMELLO  
Banca di Credito Cooperativo  
Società Cooperativa



FIRST/CISL  


CASSA CENTRALE BANCA  
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

FISAC/CGIL  


UILCA  