

KOLLEKTIVVERTRAGLICHE VEREINBARUNG

auf Landesebene

**für die Führungskräfte (dirigenti)
der Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols**

vom 07.12.2012

ACCORDO COLLETTIVO PROVINCIALE

**per il personale dirigente dell'Organizzazione
monetaria „Raiffeisen“ dell'Alto Adige**

del 07.12.2012

INHALTSVERZEICHNIS		INDICE	
ALLGEMEINER TEIL	5	PARTE GENERALE	5
VORSPANN	6	PREMESSA	6
ART. 1 – ANWENDUNGSBEREICH	7	ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE	7
NORMATIVER TEIL	8	PARTE NORMATIVA	8
ART. 2 - DEFINITIONEN	9	ART. 2 – NOZIONI	9
ART. 3 – ARBEITSLEISTUNG DER FÜHRUNGSKRAFT	12	ART. 3 – PRESTAZIONE LAVORATIVA DEL DIRIGENTE	12
ART. 4 – BERUFSALBUM FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE/DIRIGENTI UND ANGEHENDE FÜHRUNGSKRÄFTE DER RGO	13	ART. 4 – ALBO PROFESSIONALE PER DIRETTORI	13
ART. 5 – TÄTIGKEITEN INNERHALB DER RAIFFEISEN- GELDORGANISATION - NEBENTÄTIGKEITEN	15	ART. 5 – ATTIVITÀ ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE MONETARIA "RAIFFEISEN" - ATTIVITÀ SECONDARIE 15	15
ART. 6 – AUFLÖSBARKEIT DES VERTRAGES DURCH DEN ARBEITGEBER	16	ART. 6 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	16
ART. 6BIS – OUTPLACEMENT	20	ART. 6BIS – OUTPLACEMENT	20
ART. 7 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN	21	ART. 7 – PERMESSI RETRIBUTI	21
ART. 8 – BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE	22	ART. 8 – AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE MANAGERIALE	22
ART. 9 – VERSICHERUNGEN	24	ART. 9 – ASSICURAZIONI	24
WIRTSCHAFTLICHER TEIL	28	PARTE ECONOMICA	28
ART. 10 – GEHALTSTABELLEN	29	ART. 10 – TABELLE RETRIBUTIVE	29
ART. 11 – ERGEBNISPRÄMIE	31	ART. 11 – PREMIO DI RISULTATO	31
ART. 12 – TEILNAHME AN SITZUNGEN DES VERWALTUNGS- RATES UND DES AUFSICHTSRATES	33	ART. 12 - PARTECIPAZIONE A RIUNIONI DEL CDA O DEL COLLEGIO SINDACALE	33
ART. 13 – BEIHILFEN FÜR MITARBEITER MIT BEHINDERTEN KINDERN	34	ART. 13 – PROVVIDENZE PER FAMILIARI DISABILI	34
ART. 14 – STUDIENBEIHILFEN	35	ART. 14 - BORSE DI STUDIO	35
ART. 15 – ERSATZ VON AUFWENDUNGEN	36	ART. 15 – RIMBORSO SPESE	36
ART. 16 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES	37	ART. 16 – VIAGGI CON L'AUTOMEZZO PROPRIO	37
ART. 17 – AUSSENDIENSTREGELUNG	38	ART. 17 – MISSIONI	38
		ART. 18 – PERMESSI SINDACALI	39
		ART. 19 – VALIDITÀ E DURATA	40

ART. 18 - FREISTELLUNG FÜR GEWERKSCHAFTSTÄTIGKEIT 39

ART. 19 – GÜLTIGKEIT UND DAUER 40

Bemerkungen:

- 1) Jeder Bezug auf Personen gilt sowohl auf Personen männlichen als auch weiblichen Geschlechts, und zwar ohne Unterschied.
- 2) Der originale Text für etwaige Verhandlungen, Interpretationen, Anpassungen, Hinterlegungen usw. ist jener in deutscher Fassung. Die italienische Fassung gilt als Übersetzung.

Avvertenze:

- 1) Ogni riferimento a persone è da intendersi senza distinzione sia a persone di sesso femminile che di sesso maschile.
- 2) Il testo originale per eventuali trattative, interpretazioni, adattamenti, depositi etc. è quello in versione di lingua tedesca. La versione di lingua italiana è da considerarsi come relativa traduzione.

<p>Anlagen:</p> <p>Anlage 1: Gehaltstabellen</p> <p>Anlage 2: Größenordnungsklassen der Raiffeisenkassen</p> <p>Anlage 3: Reglement für das Berufsalbum der Führungskräfte/dirigenti sowie angehende Führungskräfte der RGO</p> <p>Anlage 4: Creditpointsystem für Führungskräfte/dirigenti und angehende Führungskräfte der RGO</p> <p>Anlage 5: Schiedsordnung</p>	<p>Allegati:</p> <p>Allegato 1: Tabelle economiche</p> <p>Allegato 2: Classificazione</p> <p>Allegato 3: Regolamento albo professionale dei dirigenti e degli aspiranti dirigenti</p> <p>Allegato 4: Sistema Creditpoint per i dirigenti e gli aspiranti dirigenti</p> <p>Allegato 5: Regolamento arbitrale</p>
--	---

ALLGEMEINER TEIL

PARTE GENERALE

VORSPANN

Aufgrund von territorialen Eigenheiten und der geschichtlichen Entwicklung der Raiffeisenkassen Südtirols, die sie von den Genossenschaftsbanken des restlichen Italiens in ihrer genossenschaftlichen Ausrichtung und Unternehmensphilosophie unterscheiden, sind die Vertragspartner der Auffassung, für die Führungskräfte (dirigenti), die wesentlichen Anteil am Erfolg und am Schicksal der einzelnen Raiffeisenkassen Südtirols bzw. der Raiffeisen-Geldorganisation haben, eine ergänzende wirtschaftliche und normative Regelung zur Anwendung zu bringen, die sich am gültigen nationalen Kollektivvertrag des Raiffeisensektors orientiert. Dabei soll vor allem den Südtiroler Verhältnissen, den Entwicklungschancen und der künftigen gewerkschaftspolitischen Ausrichtung Rechnung getragen werden.

Etwaige bereits bestehende bessere und vorteilhaftere Behandlungen, im Verhältnis zur vorliegenden Regelung, bleiben aufrecht.

Es ist auch möglich, auf individueller Basis vorteilhaftere Bedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

PREMESSA

Considerata la peculiarità territoriale e l'evoluzione storica delle Casse Raiffeisen dell'Alto Adige che le differenziano dalle Banche di Credito Cooperativo sul rimanente territorio nazionale per il loro orientamento cooperativistico e spirito imprenditoriale, le parti ritengono opportuno di realizzare un trattamento economico e normativo dei dirigenti ulteriore e più esteso, orientato alla normativa contrattuale vigente nel settore del credito cooperativo. Ciò anche nella convinzione che i dirigenti abbiano contribuito in misura significativa al successo del movimento monetario Raiffeisen e delle singole Casse Raiffeisen e tenendo conto della situazione locale, degli sviluppi prospettati e delle relazioni sindacali future.

Eventuali trattamenti più favorevoli e vantaggiosi in atto verranno comunque mantenuti.

Sarà possibile anche per il futuro pattuire individualmente fra datore di lavoro e lavoratore condizioni più favorevoli.

ART. 1 – ANWENDUNGSBEREICH

Das vorliegende Abkommen von Art. 1 bis Art. 19 wendet sich, sofern nicht durch spezifische Hinweise anders bestimmt, auf die Arbeitsverhältnisse der Führungskräfte/dirigenti der Raiffeisen-Geldorganisation Südtirols an. Hinsichtlich weiterer Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des vorliegenden Vertrages fallen, wird auf die Art. 1 und 2 des N.A.K.V. als Bezugsvertrag verwiesen.

Das Vertragswerk wird vom Raiffeisenverband Südtirol bzw. von einer eigens ernannten Verhandlungsdelegation in Vertretung der Arbeitgeberseite und mit den die Führungskräfte (dirigenti) vertretenden Gewerkschaften ausgehandelt.

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo dall'art. 1 all'art. 19 si applica, se non diversamente specificato, ai rapporti di lavoro dei dirigenti dell'Organizzazione monetaria „Raiffeisen“ dell'Alto Adige. Per quanto riguarda ulteriori imprese rientranti nella sfera di applicazione di questo accordo si fa riferimento agli articoli 1 e 2 del CCNL che funge come contratto di riferimento.

Il contratto viene negoziato tra la Federazione Cooperative Raiffeisen rappresentata da un'apposita delegazione per le trattative sindacali in rappresentanza dei datori di lavoro e con le OO.SS. rappresentative dei dirigenti.

NORMATIVER TEIL

PARTE NORMATIVA

ART. 2 - DEFINITIONEN

a) Definition der Führungskraft

Als Führungskräfte/dirigenti werden Mitarbeiter bezeichnet, welche im Rahmen eines lohnabhängigen Arbeitsverhältnisses laut Art. 2094 ZGB auf Basis eines besonderen Vertrauensverhältnisses mit dem Arbeitgeber und aufgrund ausdrücklicher Verwaltungsratsbeschlüsse ernannt wurden sowie mit weit reichender, schriftlich definierter Entscheidungsbefugnis selbstverantwortlich innerhalb der erteilten Kompetenzen die Leitung eines Unternehmens, eines Betriebes oder von organisatorisch selbständigen Teilbereichen innehaben. Sie arbeiten maßgeblich und bestimmend bei der Erarbeitung, Formulierung, Umsetzung und Erreichung der unternehmerischen Ziele mit.

b) Rolle und Funktion des Direktors

Der Direktor muss die Voraussetzungen laut Ministerialdekret Nr. 161 vom 18.03.1998 erfüllen. Er trägt zur betrieblichen Ausrichtung unter dem bankwirtschaftlichen Aspekt bei und bekleidet zudem die Funktion des Personalleiters. Im Rahmen der Vorgaben seitens des Verwaltungsrates trifft er jene Maßnahmen, die für eine betriebsinterne Koordinierung und den entsprechenden Informationsfluss, für die Leistung des Personals, für eine Überwachung, Organisation, Entwicklung und Verwaltung sowie Ausrichtung eines gut funktionierenden genossenschaftlich organisierten Bankbetriebes erforderlich sind.

Er setzt die Anweisungen des Obmannes und die Beschlüsse des Verwaltungsrates um und übt seine Handlungs- und Entscheidungsvollmacht sowie Unterschriftenkompetenz innerhalb des vom Verwaltungsrat beschlossenen Rahmens aus.

Um zu gewährleisten, dass die Raiffeisenkassen als Kreditgenossenschaften allen Verpflichtungen und Anforderungen gerecht werden, die von ordentlichen Gesetzen und Spezialnormen sowie seitens der Aufsichtsorgane bzw. von Statut und Geschäftsordnung vorgesehen sind, ist der Direktor angehalten, die zuständigen Gremien zeitgerecht damit zu befassen oder die Auflagen zu erfüllen.

Um die genannten Aufgaben zu leisten, nimmt der Direktor an den

ART. 2 – NOZIONI

a) definizione del dirigente

Si definiscono „dirigenti" coloro che nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, di cui all'art. 2094 cod. civ., basato su un forte legame di fiducia con l'azienda di appartenenza, per espressa delibera del Consiglio di Amministrazione ricoprono un ruolo con ampio potere decisionale definito per iscritto, ed esplicano le loro funzioni direttive con responsabilità nella gestione dell'azienda o di reparti dotati di autonomia organizzativa. I dirigenti collaborano in modo decisivo e determinante all'elaborazione ed alla definizione degli obiettivi aziendali, e si impegnano per la loro realizzazione.

b) ruolo e funzioni del direttore

Il direttore deve possedere i requisiti stabiliti dal D.M. 18.03.1998, n. 161.

Il direttore concorre a determinare l'orientamento dell'attività aziendale, sotto il profilo tecnico. Il direttore è capo del personale. Deve, secondo direttive del consiglio di amministrazione, assumere tutte quelle iniziative di coordinamento, di informazione, di direzione per il personale, di controllo, di organizzazione, di sviluppo, di gestione e di orientamento, atte al migliore funzionamento della Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana.

Provvede all'esecuzione delle disposizioni del presidente e del consiglio di amministrazione ed esercita le sue facoltà di decisione e i suoi poteri di firma nei termini espressamente deliberati dallo stesso consiglio di amministrazione.

Deve tempestivamente eseguire o sottoporre all'Organo competente tutti gli atti, formalità, obblighi e incombenze che devono essere espletate dalla Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana in quanto cooperativa di credito e quindi soggetta alle disposizioni di legge, sia ordinarie che speciali, a quelle dell'Organo di Vigilanza, nonché alle norme statutarie e regolamentari.

Ai fini dell'espletamento dei compiti di cui sopra, il direttore partecipa

Sitzungen des Verwaltungsrates teil.

c) Aufgabenverteilung

Sofern nicht anders bestimmt, kann der Direktor Aufgaben, soweit es sich nicht um Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung handelt oder diese aufgrund spezifischer Bestimmungen nicht delegierbar sind, zur verantwortlichen Erledigung und Entscheidung an einzelne Mitarbeiter übertragen, welche die diesbezüglichen Voraussetzungen an Erfahrung, Befugnissen und Wissen besitzen.

Im Verhinderungsfalle legt er die Aufgabenverteilung sowie die Wahrnehmung von Einzelleistungen fest, sofern dies nicht anderweitig geregelt ist.

d) andere Positionen

Die Direktoren der Raiffeisenkassen sind als Führungskräfte/dirigenti einzustufen.

Überdies werden in Raiffeisenkassen der Größenordnung S bis 3 laut Anlage 2 und in anderen Institutionen, in denen per Verwaltungsratsbeschluss ein oder mehrere Vizedirektoren ernannt wurden, dieselben, sofern sie nachstehende Voraussetzungen erfüllen, ebenfalls als Führungskräfte/dirigenti eingestuft.

Als Vizedirektoren werden die engsten Mitarbeiter des Direktors ernannt, die diesen nicht nur während seiner Abwesenheit vertreten, sondern auch kontinuierlich unter der Leitung des Direktors, ausgestattet mit den notwendigen vom Verwaltungsrat erlassenen Befugnissen, Direktionsaufgaben wahrnehmen.

Einstufungen als Führungskräfte/dirigenti sind weiters vorgesehen für Mitarbeiter, welche die Definition laut Art. 2, Buchstabe a) dieses Vertrages erfüllen. Bei der Ernennung von Führungskräften und insbesondere eines Vizedirektors wird der entsprechende Vorschlag des Direktors jedenfalls angehört. Die Ernennung erfolgt mit Zustimmung des Betroffenen.

Protokollvermerk:

Vizedirektoren, die aufgrund vorliegender Vereinbarung vom leitenden Angestellten zur Führungskraft aufsteigen, erhalten die Entlohnung laut Anlage 1 im Zusammenhang mit der Anwendbarkeit des Art. 6 über die

alle riunioni del consiglio di amministrazione.

c) deleghe

Se non diversamente disposto, il direttore ha la facoltà di affidare compiti a singoli collaboratori per il responsabile svolgimento e per la dovuta decisione, sempreché non si tratti di questioni di importanza sostanziale o non delegabili per via di specifiche disposizioni. Detti collaboratori dovranno essere in possesso dei relativi requisiti, attitudini e conoscenze per assolvere a tali obblighi.

In caso di impedimento, il direttore delegherà i vari compiti e le responsabilità stabilendo le modalità di esecuzione, sempreché non diversamente disciplinato.

d) altre posizioni

Ai direttori spetta l'inquadramento di dirigente. Devono altresì essere inquadrati come dirigenti i Vice Direttori delle Casse Rurali Raiffeisen delle classi S fino a 3 di cui all'allegato 2 e delle altre società ed enti ove la funzione sia prevista dallo statuto e dall'organigramma aziendale, e ove gli stessi siano stati nominati dal CdA.

La funzione di vice direttore viene assegnata ai più stretti collaboratori del direttore; il vice direttore non solo sostituisce il direttore in caso di assenza, ma in modo permanente partecipa alla direzione aziendale con le facoltà e competenze ad esso assegnate dal CdA, salva sempre la sovrintendenza su tutto del direttore.

Inoltre vanno inquadrati nella categoria dei dirigenti coloro che rientrano nell'apposita definizione di cui all'art. 2 lettera a). La nomina dei vice direttori e la promozione a dirigente vengono fatte dal CdA, sentito comunque il Direttore, e con l'assenso dell'interessato.

nota a verbale:

I vicedirettori promossi dirigenti in base al presente accordo hanno diritto alla retribuzione di cui all'allegato 1 in correlazione all'applicazione della possibilità di risoluzione contrattuale di cui all'art.

Auflösbarkeit der Arbeitsverträge.

e) Dienstzeugnis

Bei Ausscheiden aus dem Dienst ist die Führungskraft anspruchsberechtigt, innerhalb von 20 Tagen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein qualifiziertes Dienstzeugnis zu erhalten, das sich auf Führung und Leistung erstreckt und im rechtlich zulässigen Rahmen Formulierungswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigt.

6.

e) certificato di servizio

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente riceverà entro 20 giorni dalla risoluzione un certificato di servizio qualificato comprendente l'attestazione sul rendimento, comportamento, sulla gestione e direzione. Il dirigente, nei limiti legalmente consentiti, potrà contribuire alle formulazioni contenute nel certificato di servizio.

ART. 3 – ARBEITSLEISTUNG DER FÜHRUNGSKRAFT

Grundsätzlich richtet sich die Arbeitsleistung der Führungskräfte/dirigenti nach den Arbeitszeiten der restlichen Mitarbeiter, wobei den dienstlichen Erfordernissen Rechnung zu tragen und der notwendige Arbeitseinsatz mit einer angemessenen Elastizität zu betrachten ist.

Eventuellen Mehrarbeitsleistungen kann unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse durch Flexibilität bei der Handhabung der Arbeitszeit Rechnung getragen werden. Dabei geben Führungskräfte ihre beabsichtigte Abwesenheit lediglich im Vorhinein dem zuständigen Vorgesetzten bekannt. Im Falle des Direktors genügt eine entsprechende einfache Mitteilung an den Betrieb.

ART. 3 – PRESTAZIONE LAVORATIVA DEL DIRIGENTE

La prestazione del dirigente si effettua, in linea di massima, in correlazione temporale con l'orario di lavoro stabilito per l'unità produttiva cui è addetto, con riguardo alle esigenze di servizio e con adeguata elasticità.

Eventuali prestazioni supplementari possono essere recuperate, rispettando le esigenze di servizio, usando la flessibilità dell'orario di lavoro, previa semplice comunicazione al diretto superiore o, in caso, del direttore all'azienda.

ART. 4 – BERUFSALBUM FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE/DIRIGENTI UND ANGEHENDE FÜHRUNGSKRÄFTE DER RGO

Im Art. 4 des Landesergänzungsvertrages vom 26.10.2004 wurde bereits von den Vertragsparteien die Errichtung eines Berufsalbums beschlossen. Mit der vertraglichen Vereinbarung vom 24.06.2008 wurde ein erstes „Reglement über die Errichtung eines Berufsalbums für Führungskräfte der RGO“ definiert.

Das definierte Berufsalbum soll dem grundsätzlichen Zweck dienen, die berufliche Entwicklung der Eingeschriebenen zu dokumentieren und den interessierten Arbeitgebern in der RGO Auskunft über absolvierte Ausbildung, die angeeigneten Kenntnisse und Fähigkeiten, Erfahrungen sowie Kompetenzen der Eingeschriebenen zu geben, um eine Abwanderung der Raiffeisen-Unternehmenskultur sowie von Wissen und Erfahrung zu vermeiden bzw. den Interessierten eine bewegungsinterne Mobilität zu ermöglichen.

Das Berufsalbum wird die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der eingeschriebenen Führungskräfte über den Raiffeisenverband Südtirol mittels spezifischer Aus- und Weiterbildungsinitiativen fördern, die auch verpflichtend für den Verbleib im Berufsalbum vorgesehen werden können. Der Besuch dieser Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen kann mit einer entsprechenden Zertifizierung abschließen, die darauf abzielt, den Eingeschriebenen eine berufliche Eignung für die Führungspositionen in Raiffeisenkassen sowie die Identifikation mit den Grundwerten und Zielsetzungen der RGO zu bescheinigen.

Da eine berufliche und persönliche Weiterbildung mehr denn je notwendig ist, um Mitarbeiter mit Führungs- bzw. Leitungsfunktion in die Lage zu versetzen, den künftigen Herausforderungen zu begegnen, führen die Vertragsparteien mit Wirksamkeit 01.01.2013 die nachstehende Regelung ein:

Die Regelung, die Struktur, die Einschreibebedingungen und Modalitäten, die Führung und Verwaltung des Berufsalbums kann dem beigelegten Reglement entnommen werden. Für Mitarbeiter, welche die Vorgabe des Berufsalbums und die Mindestcreditpoints innerhalb der vorgesehenen Zeiträume ansammeln, gelten bei der Ausschüttung der Ergebnisprämie

ART. 4 – ALBO DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ PER DIRIGENTI ED ASPIRANTI DIRGENTI

Già nell'art. 4 dell'accordo collettivo provinciale del 26.12.2004 è stata concordata l'istituzione di un albo professionale. Con l'accordo del 24.06.2008 è poi stato definito il primo regolamento per "Albo delle Alte Professionalità" del Movimento Monetario del Credito Cooperativo Raiffeisen".

L'Albo ha come scopo basilare la documentazione dello sviluppo professionale degli iscritti e di fornire alle Aziende interessate del "Movimento Credito Cooperativo Raiffeisen" informazioni sulla formazione, sulle competenze, attitudini ed esperienze degli iscritti, al fine di non disperdere il patrimonio professionale e culturale maturato e di poterlo reinserire in realtà diverse, ma sempre appartenenti al mondo della cooperazione di credito.

L'Albo si prefigge di promuovere l'aggiornamento professionale e la formazione manageriale degli iscritti, mediante percorsi di studio specifici tramite la Federazione Cooperative Raiffeisen e che potranno anche essere previsti in modo vincolante per gli iscritti. Tale sistema, che potrà configurare modelli di certificazione dei singoli soggetti e delle loro potenzialità professionali, è orientato alla valorizzazione di una classe direttiva che possa proporsi in linea con le esigenze, gli obiettivi e i valori specifici del Movimento del Credito Cooperativo.

Essendo un aggiornamento personale e professionale in questi tempi sempre più necessario, per facilitare l'approccio alle future sfide al personale con funzioni manageriali e dirigenziali le parti introducono la seguente regolamentazione a partire dal 01.01.2013:

La regolamentazione, la struttura, le modalità per l'iscrizione, la gestione e l'amministrazione dell'albo è stabilito nel regolamento allegato.

Per i collaboratori che rispettano le disposizioni previste dall'albo professionale per quanto riguarda i Creditpoints si applicheranno ai fini dell'erogazione del premio di risultato di cui all'art. 11 i parametri ivi

laut Art. 11 die eigens vorgesehenen Parameter.

previsti.

ART. 5 – TÄTIGKEITEN INNERHALB DER RAIFFEISEN- GELDORGANISATION - NEBENTÄTIGKEITEN

Nebentätigkeiten, die im Geschäftszweig des Unternehmens liegen, sind den Führungskräften/dirigenti grundsätzlich nicht gestattet; andere Nebentätigkeiten, bedürfen der vorherigen Zustimmung seitens des Verwaltungsrates.

Wird eine Führungskraft/dirigente dazu beauftragt, nimmt sie an Verwaltungs- und Aufsichtsorganen eines verbundenen oder kontrollierten Unternehmens oder im Interesse des Arbeitgebers an jenen anderer Organisationen oder Unternehmen teil, und zwar unter der Voraussetzung, dass die betrieblichen Arbeitsabläufe im Unternehmen sichergestellt sind und die Führungsaufgaben nicht vernachlässigt werden. Wird eine Führungskraft in ein solches Unternehmen oder in eine solche Organisation entsandt, wird die Ernennung und Abberufung mittels eigenen Verwaltungsratsbeschlusses geregelt.

Für die Teilnahme an Sitzungen und Zusammenkünften bzw. als Unterstützung bei Projekten, für die Teilnahme an Arbeitsgruppen u.ä., im Interesse der Raiffeisenkasse oder im übergeordneten Interesse der Raiffeisen-Geldorganisation, werden Führungskräfte/dirigenti ebenfalls freigestellt, sofern die Arbeitsabläufe im Unternehmen, in dem die Führungskraft/dirigente beschäftigt ist, sichergestellt werden.

Sollten für die oben genannten Tätigkeiten entsprechende Entschädigungen oder Vergütungen vorgesehen sein, verbleiben diese der Führungskraft, sofern dies vom Arbeitgeber nicht anders bestimmt wurde.

ART. 5 - ATTIVITÀ ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE MONETARIA "RAIFFEISEN" - ATTIVITÀ SECONDARIE

In linea di principio i dirigenti non sono autorizzati allo svolgimento di attività secondarie rientranti nel ramo di attività dell'impresa; altre attività necessitano l'autorizzazione preventiva da parte del CdA.

Su incarico della propria azienda, il dirigente potrà far parte degli organi amministrativi e di controllo di un'impresa collegata o controllata, nonché di comitati, commissioni e gruppi di lavoro a condizione che egli garantisca il regolare svolgimento dei processi lavorativi e che non trascuri i compiti gestionali della stessa sua azienda di appartenenza.

La nomina a tali funzioni ed incarichi, e la relativa decadenza, devono essere regolati da apposita delibera del CdA.

Il dirigente, senza venire meno ai suoi doveri nei confronti dell'azienda di appartenenza, può partecipare a riunioni ed incontri organizzati da enti vari, che risultino di utilità diretta o indiretta per la sua stessa azienda o per il Movimento Monetario Raiffeisen.

Le eventuali indennità e rimborsi di spesa liquidate per le attività svolte di cui sopra, sono da considerarsi di spettanza del dirigente medesimo, salvo patti diversi.

ART. 6 – AUFLÖSBARKEIT DES VERTRAGES DURCH DEN ARBEITGEBER

Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gemäß ex Art. 2118 ZGB kann der sich nicht mehr in Probezeit befindliche Mitarbeiter um eine schriftliche Begründung innerhalb von 15 Tagen, nachdem er von der Entlassung Kenntnis erhalten hat, nachsuchen, die ihm innerhalb weiterer 7 Kalendertage mitzuteilen ist.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Führungskraft ist vom Verwaltungsrat mit der Mehrheit der Mitglieder zu beschließen.

Jede Auseinandersetzung, welche die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zum Gegenstand hat, unterliegt den Regeln des Gesetzes Nr. 183 vom 04.11.2010 oder der späteren Ergänzungen und Anpassungen.

a) Schlichtungsversuch

Im Falle individueller Arbeitsstreitigkeiten ist ein gewerkschaftlicher Schlichtungsversuch einzuleiten, wobei die Parteien sich vor der in der Folge definierten Schlichtungskommission von den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen beistehen lassen können.

Im Falle einer ganz oder teilweise gelungenen Streitschlichtung wird ein entsprechendes von allen Beteiligten unterzeichnetes Protokoll verfasst, das die Wirksamkeit laut Art. 2113 ZGB sowie der Art. 410 und 411 ZPO im Sinne des Gesetzes Nr. 183/2010 besitzt, sofern es über das im Reglement definierte Sekretariat beim Arbeitsservice zur Weiterleitung an das Landesgericht hinterlegt wird. Die interessierte Partei, welche die Schlichtungskommission anzurufen gedenkt, hat dies innerhalb von 20 Tagen ab dem Moment zu tun, ab dem sie in Kenntnis der den Streitfall auslösenden Informationen gelangt. Der Schlichtungsversuch hat innerhalb von 60 Tagen ab Antrag zu erfolgen, wobei jedenfalls ein Protokoll zu erstellen ist, das von den Parteien und Schlichtern (einer ernannt vom Raiffeisenverband Südtirol und ein weiterer von Gewerkschaftsseite) unterschrieben wird.

ART. 6 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ad iniziativa dell'azienda

Nel caso di recesso ad iniziativa dell'azienda ex art. 2118 cod. civ. il dirigente, entro 15 giorni dal momento in cui ha notizia del licenziamento, può chiedere la relativa motivazione che l'azienda è tenuta a comunicare per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta. Detta facoltà non si applica ai dirigenti in prova.

La risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente deve essere deliberata con la maggioranza dei membri del CdA.

Ogni controversia relativa al recesso ad opera dell'azienda del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il dirigente, è soggetta alle regole introdotte dalla legge n° 183 del 04.11.2010 con le relative integrazioni adeguamenti.

a) Tentativo di conciliazione

In caso di controversie individuali è da avviare un tentativo di conciliazione in sede sindacale nel quale le parti si possono fare assistere dalle OO.SS. firmatarie di questo accordo. La commissione di conciliazione è regolata nel seguito.

In caso di un accordo anche parziale sarà redatto un verbale firmato da tutte le parti intervenute, che avrà l'efficacia secondo l'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c. ai sensi della legge n° 183/2010 purchè venga depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Bolzano per l'ulteriore deposito presso la cancelleria del tribunale presso cui direzione circondante sia stato redatto tramite segretario come previsto dal regolamento arbitrale. La parte interessata potrà rivolgersi alla commissione di conciliazione entro 20 giorni dal momento che è venuta a conoscenza del fatto causa della controversia. Il tentativo di conciliazione deve espletarsi entro 60 giorni dalla richiesta in cui in ogni caso sarà redatto un verbale firmato dalle parti e dai conciliatori (uno nominato dalla Federazione Cooperative Raiffeisen e un altro dalla OO.SS. alla quale l'interessato ha dato il suo mandato)

Jene Instanz, die den Schlichtungsversuch vornimmt, wird zunächst und prioritär auch alternative Möglichkeiten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen, sofern dies die im Betrieb eingetretenen objektiven Umstände und die Positionen der Parteien zulassen. Als solche wird ausdrücklich auch die Möglichkeit in Betracht gezogen, im Rahmen einer neuen vertraglichen Vereinbarung (accordo novativo) den Mitarbeiter unter veränderten Voraussetzungen in normativer und wirtschaftlicher Hinsicht sowie bezüglich des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches, die auch unter den bisherigen liegen können, weiter zu beschäftigen. Zudem ist die Möglichkeit einer alternativen Beschäftigung innerhalb der Raiffeisen-Geldorganisation zu berücksichtigen.

b) Schiedsgerichtsverfahren

Sollte die Schlichtung nicht gelingen, finden die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 183/2010 Anwendung, wobei die Parteien in jeder Phase der Auseinandersetzung die Lösung des Streitfalls der Schlichtungskommission, die nunmehr als Schiedsgericht fungiert, übertragen können. In diesem Zusammenhang wird auf den Art. 412ter ZPO verwiesen. In jedem Fall kann der Mitarbeiter, der sich mit der Begründung der Auflösung nicht einverstanden erklärt, innerhalb von 15 Tagen ab erfolglosem Schlichtungsversuch über einen diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisation das Schiedsgericht anrufen. Diesbezüglich wird auf das beiliegende Reglement verwiesen (Anlage 5).

Bei der Bewertung der Beweggründe, die zum Streitfall führen, wird dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Führungskraft Rechnung getragen.

Im Falle eines Einvernehmens hinsichtlich der Vertragsauflösung oder bei Bestätigung der Entlassung durch das Schiedsgericht wird dasselbe, außer im Falle der bestätigten Vertragsauflösung wegen gerechtfertigtem Grund (giusta causa) laut Art. 2119 ZGB bei unbefristeten Arbeitsverträgen, unabhängig von der kollektivvertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist, eine Abstandssumme (indennità suppletiva) festlegen, die sich wie folgt zusammensetzt:

a) aus einem nach Dienstalter unterschiedlich gestaffeltem Minimum von 10 und einem Maximum von 32 Monatsgehältern entsprechend der

L'istanza che provvederà al tentativo di conciliazione valuterà in via prioritaria, qualora le situazioni oggettive e quelle soggettive lo consentono, l'opportunità e la possibilità di praticare soluzioni alternative alla risoluzione del rapporto di lavoro che possano concretarsi in un accordo novativo tra le parti per la prosecuzione del rapporto di lavoro in azienda con un ruolo e funzioni diverse, anche di contenuto professionale e con una retribuzione inferiore. Le parti valuteranno anche la possibilità di ricollocare il dirigente presso altre realtà aziendali del credito cooperative della provincia.

b) Arbitrato

In caso di mancata conciliazione, trovano applicazione le normative della legge n° 183/2010. Le parti possono comunque in ogni fase della controversia affidare la risoluzione alla commissione di conciliazione, che d'ora in avanti fungerà come arbitro. In questo contesto viene fatto riferimento all'art. 412ter c.p.c. Il dirigente nel caso non concordi sul motivo della risoluzione, può invocare entro 15 giorni tramite un sindacato firmatario della presente intesa, il collegio arbitrale. A tal fine viene fatto riferimento al regolamento allegato (allegato n°5.)

Nella loro valutazione del motivo che ha portato alla controversia gli arbitri terranno conto del particolare rapporto fiduciario tra datore di lavoro e dirigente.

Nel caso si pervenga ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro oppure venga confermato il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, ad eccezione dei casi di giusta causa ex art. 2119 cod. civ., il collegio arbitrale stabilirà indipendentemente dal preavviso previsto contrattualmente, un'indennità suppletiva composta come segue:

a) Da un'indennità supplementare differenziata dall'anzianità di servizio con un minimo di 10 ed un massimo di 32 mensilità a secondo della

<p>Entscheidung des Schiedsgerichtes, und zwar:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Dienstalter Monatsgehälter</th> <th>Ausmaß</th> <th>der</th> <th>Entschädigung</th> <th>in</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>– bis zu 5 Jahren</td><td>10</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>– von 5 bis 10 Jahren</td><td>11,5</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>– von 10 bis 15 Jahren</td><td>13,5</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>– von 15 bis 20 Jahren</td><td>16,5</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>– von 20 bis 25 Jahren</td><td>19</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>– von 25 bis 28 Jahren</td><td>22</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>– von mehr als 28 Jahren</td><td>25</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Dienstalter Monatsgehälter	Ausmaß	der	Entschädigung	in	– bis zu 5 Jahren	10				– von 5 bis 10 Jahren	11,5				– von 10 bis 15 Jahren	13,5				– von 15 bis 20 Jahren	16,5				– von 20 bis 25 Jahren	19				– von 25 bis 28 Jahren	22				– von mehr als 28 Jahren	25				<p>decisione del collegio arbitrale, e cioè</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>indennità supplementare in mensilità</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>– fino a 5 anni</td><td>10</td></tr> <tr><td>– da 5 fino a 10 anni</td><td>11,5</td></tr> <tr><td>– da 10 fino a 15 anni</td><td>13,5</td></tr> <tr><td>– da 15 fino a 20 anni</td><td>16,5</td></tr> <tr><td>– da 20 fino a 25 anni</td><td>19</td></tr> <tr><td>– da 25 fino a 28 anni</td><td>22</td></tr> <tr><td>– con più di 28 anni</td><td>25</td></tr> </tbody> </table>	Anzianità	indennità supplementare in mensilità	– fino a 5 anni	10	– da 5 fino a 10 anni	11,5	– da 10 fino a 15 anni	13,5	– da 15 fino a 20 anni	16,5	– da 20 fino a 25 anni	19	– da 25 fino a 28 anni	22	– con più di 28 anni	25
Dienstalter Monatsgehälter	Ausmaß	der	Entschädigung	in																																																					
– bis zu 5 Jahren	10																																																								
– von 5 bis 10 Jahren	11,5																																																								
– von 10 bis 15 Jahren	13,5																																																								
– von 15 bis 20 Jahren	16,5																																																								
– von 20 bis 25 Jahren	19																																																								
– von 25 bis 28 Jahren	22																																																								
– von mehr als 28 Jahren	25																																																								
Anzianità	indennità supplementare in mensilità																																																								
– fino a 5 anni	10																																																								
– da 5 fino a 10 anni	11,5																																																								
– da 10 fino a 15 anni	13,5																																																								
– da 15 fino a 20 anni	16,5																																																								
– da 20 fino a 25 anni	19																																																								
– da 25 fino a 28 anni	22																																																								
– con più di 28 anni	25																																																								
<p>b) Je nach Lebensalter des Betroffenen wird die Abfindung um folgende Anzahl Monatsgehälter erhöht:</p> <table border="0"> <tbody> <tr><td>– Lebensalter zwischen 48 und 50</td><td>4 Monatsgehälter</td></tr> <tr><td>– Lebensalter zwischen 50 und 55</td><td>6 Monatsgehälter</td></tr> <tr><td>– Lebensalter zwischen 55 und 60</td><td>8 Monatsgehälter</td></tr> <tr><td>– Lebensalter von mehr als 60 Jahren</td><td>10 Monatsgehälter</td></tr> </tbody> </table>	– Lebensalter zwischen 48 und 50	4 Monatsgehälter	– Lebensalter zwischen 50 und 55	6 Monatsgehälter	– Lebensalter zwischen 55 und 60	8 Monatsgehälter	– Lebensalter von mehr als 60 Jahren	10 Monatsgehälter	<p>b) A secondo dell'età anagrafica, le indennità verranno aumentate del seguente numero di mensilità aggiuntive:</p> <table border="0"> <tbody> <tr><td>– età tra 48 e 50 anni</td><td>4 mensilità</td></tr> <tr><td>– età tra 50 e 55 anni</td><td>6 mensilità</td></tr> <tr><td>– età tra 55 e 60 anni</td><td>8 mensilità</td></tr> <tr><td>– età superiore ai 60 anni</td><td>10 mensilità</td></tr> </tbody> </table>	– età tra 48 e 50 anni	4 mensilità	– età tra 50 e 55 anni	6 mensilità	– età tra 55 e 60 anni	8 mensilità	– età superiore ai 60 anni	10 mensilità																																								
– Lebensalter zwischen 48 und 50	4 Monatsgehälter																																																								
– Lebensalter zwischen 50 und 55	6 Monatsgehälter																																																								
– Lebensalter zwischen 55 und 60	8 Monatsgehälter																																																								
– Lebensalter von mehr als 60 Jahren	10 Monatsgehälter																																																								
– età tra 48 e 50 anni	4 mensilità																																																								
– età tra 50 e 55 anni	6 mensilità																																																								
– età tra 55 e 60 anni	8 mensilità																																																								
– età superiore ai 60 anni	10 mensilità																																																								
<p>Das Schiedsgericht wird im Schiedsspruch auch den Charakter und die Definition der Abstandssumme festlegen. Die Abstandssumme ist nicht geschuldet bei Überschreitung der Fristen zur Beibehaltung des Arbeitsplatzes im Falle von Krankheit oder Unfall, bleibender Invalidität, Pensionierung oder Ableben sowie in jenen Fällen, in denen die entlassene Führungskraft die Voraussetzungen laut geltenden Bestimmungen für die Dienstalters- oder Altersrente besitzt. Die Abfindungssumme ist auch nicht geschuldet, falls die Leistungen des Fonds zur Einkommens- und Arbeitsplatzsicherung oder falls außerordentliche soziale Abfederungsmaßnahmen (ammortizzatori sociali in deroga) beantragt werden. Im letzteren Fall werden die diesbezüglichen Zuwendungen mit den obigen Abfindungssummen verrechnet. Die Abfindungssumme wird für die Abfertigungsberechnung sowie für die Berechnung anderer vertraglicher oder gesetzlicher Elemente nicht berücksichtigt. Bei der Bestimmung der Monatsgehälter werden die tatsächlich bezogenen laufenden monatlichen Entlohnungselemente unter Ausschluss der auf Jahresbasis vereinbarten Bruttoentlohnungselemente berücksichtigt.</p>	<p>Il collegio arbitrale nel verdetto definirà anche il carattere delle indennità supplementari. L'indennità supplementare non è dovuta nelle ipotesi di superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o infortunio, di invalidità permanente, di collocamento e riposo o morte, nonché in tutti i casi in cui il dirigente licenziato ai sensi della normativa vigente abbia maturato i requisiti per fornirsi del trattamento di pensione di vecchiaia. L'indennità non è altresì dovuta in caso si faccia ricorso al fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del settore o se sono state richieste altri ammortizzatori sociali in deroga. In caso di usufruzione di quest'ultimi, gli stessi vengono compensati con le indennità supplementari di cui sopra. Detta indennità, data la sua natura, non viene considerata ai fini del computo del TFR e di qualsiasi altro istituto contrattuale e legale. Le indennità supplementari (mensilità) vengono computati sulla base degli elementi ricorrenti dalla retribuzione lorda mensile di fatto percepita, con esclusiva di tutte le voci corrisposti su base annua.</p>																																																								

Empfehlung der Vertragspartner:

Die Vertragspartner sind sich einig, dass die Thematik um die Auflösbarkeit der Arbeitsverträge mit der notwendigen Bedachtsamkeit und Behutsamkeit handzuhaben ist und dass einseitige willkürliche Entscheidungen zu vermeiden sind. In jeder arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung gilt es, stets das jeweilige persönliche und berufliche Ansehen aller Beteiligten zu wahren.

Raccomandazione delle parti:

Le parti concordano sul fatto che la risolvibilità dei contratti di lavoro è un argomento da trattare con la dovuta cautela e prudenza onde evitare decisioni arbitrarie. Per tutte le controversie vale il principio di dover salvaguardare la reputazione personale e professionale di ogni singola parte coinvolta.

ART. 6BIS – OUTPLACEMENT

Die Vertragspartner befürworten zudem das Instrument des sog. „Outplacements“, mit welchem bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen laut Art. 2118 ZGB ein Maßnahmenkatalog erarbeitet wird, um soziale Härtefälle zu vermeiden und um dem betroffenen Mitarbeiter eine angemessene Stelle innerhalb eines vernünftigen Zielrahmens zu vermitteln. Der Führungskraft wird demnach auf Antrag zu Kontakten am Arbeitsmarkt verholfen. Um eine laufende Betreuung der Führungskraft zu gewährleisten, können auf deren Wunsch und auf Kosten des Arbeitgebers Spezialisten und Berater hinzugezogen werden. Die anfallenden Kosten können bis zur Hälfte mit den Entschädigungen laut Artikel 6 verrechnet werden. Als Höchstdauer eines solchen Verfahrens werden 6 Monate nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses festgelegt.

ART. 6BIS – Outplacement

Le parti sono favorevoli all'“outplacement”, con il quale, nei casi di scioglimento del contratto di lavoro previsti dall'art. 2118 c.c., viene creato un programma di provvedimenti per ovviare a casi di disagio. Obiettivo è offrire al dirigente colpito un lavoro adeguato in tempi ragionevoli. Il dirigente su richiesta sarà aiutato per avere dei contatti sul mercato del lavoro. Per garantire un'assistenza continuativa su richiesta dell'interessato e a spesa del datore di lavoro possono essere incaricati consulenti specializzati. I costi prodotti possono essere detratti dalle indennità previste dal presente articolo. Per il periodo massimo per un procedimento come prospettato sono stabiliti 6 mesi dopo la risoluzione del contratto di lavoro.

ART. 7 – BEZAHLTE FREISTELLUNGEN

Den Führungskräften werden zusätzliche bezahlte Freistellungen, außer in den laut Gesetz Nr. 53 vom 08.03.2000 vorgesehenen Fällen,

- bei Geburt eines Kindes 1 Tag und 1 weiterer im Falle der Entlassung des Kindes aus dem Krankenhaus oder aus der Klinik
- bei Ableben des Ehepartners, auch falls dieser getrennt oder geschieden ist, oder des amtlich bestätigten Lebensgefährten (more uxorio) bzw. bei Verwandten bis zum 2. Grad oder Verschwägerten bis zum 2. Grad, welche in der Hausgemeinschaft leben, 3 Tage

gewährt.

Im Falle des Ablebens des nicht geschiedenen oder getrennten Ehepartners oder des Lebensgefährten (more uxorio - und falls die Lebensgemeinschaft amtlich bestätigt ist) bzw. von leiblichen, anvertrauten oder adoptierten Kindern wird eine zusätzliche Freistellung von 2 Tagen gewährt.

ART. 7 – PERMESSI RETRIBUITI

Alla dirigenza oltre ai permessi di cui alla legge n° 53 del 08.03. 2000, vengono concessi permessi retribuiti nelle seguenti misure:

- per la nascita di un figlio 1 giorno più 1 ulteriore giorno al momento delle dimissioni del figlio dall'ospedale o dalla clinica
- per decesso del coniuge o convivente more uxorio (risultante da certificato anagrafico) o di parenti fino al 2° grado o di affino fino al 2° grado conviventi, 3 giorni.

Nel caso di decesso del coniuge non divorziato o legalmente separato o della persona convivente (more uxorio con attestazione ufficiale) o nel caso di decesso di un figlio naturale, affidato o adottato, i permessi vengono aumentati di ulteriori 2 giorni.

ART. 8 – BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Betriebe fördern, auch in Zusammenarbeit mit dem Raiffeisenverband Südtirol, in kontinuierlicher und ständiger Weise die Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte und deren beruflich-kulturelle Fortbildung durch besondere Initiativen oder unterstützen autodidaktische Maßnahmen. Dieselben sind übereinstimmend mit der bekleideten Funktion, angepasst an den Vorbereitungsgrad und der beruflichen Erfahrung sowie der übertragenen Verantwortung der Führungskräfte.

Die Ausbildungsinitiativen sollen darauf ausgerichtet sein, dass die Führungskräfte wesentlich zum Erfolg und zum Erhalt der von den Raiffeisenkassen gepflegten Werte beitragen können und um diese auf einem anspruchsvollen Niveau von Bildung und Fachwissen zu halten bzw. weiter zu entwickeln.

Die Ausbildungsinitiativen müssen v.a. in Bezug auf neu eingestellte Führungskräfte und auf jene, die ihre eigenen Fähigkeiten im fortgeschrittenen Ausmaß zu entwickeln gedenken, angemessen differenziert werden. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auch jenen Führungskräften geschenkt, die aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen, Fusionen u.ä. einer gezielten Förderung bedürfen.

Im Falle der Ernennung einer neuen Führungskraft (dirigente) wird die laut Anlage 3 definierte Kommission den für die Führungskraft vorgegebenen Bildungsweg mit besonderem Augenmerk auf die innerbetrieblich wahrzunehmende Rolle bewerten und geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen empfehlen. Dies kann als inhouse oder externe Schulung gemäß den allgemeinen Richtlinien erfolgen, um einen Verbleib im Berufsalbum zu gewährleisten.

Die Teilnahme an den einzelnen Ausbildungsinitiativen wird zwischen Betrieb und interessierter Führungskraft vereinbart und hat für diese, im Rahmen der zwischen den Vertragsparteien festgelegten Grenzen, keine

ART. 8 – AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE MANAGERIALE

L'azienda, anche in collaborazione della Federazione Cooperative Raiffeisen, è impegnata a promuovere in modo continuo e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dai ruoli svolti.

Le iniziative formative dovranno mirare a mantenere e sviluppare, su livelli di eccellenza, il personale direttivo ritenuto risorsa fondamentale atta a garantire il successo e l'affermazione dei valori propri del Credito Cooperativo.

Le iniziative formative dovranno essere opportunamente differenziate nei confronti dei neo dirigenti e di coloro che hanno l'intenzione di sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'inserimento nelle realtà organizzative.

In caso di nomina di un neo dirigente, la commissione di cui all'allegato 3 verifica la sussistenza di un adeguato percorso formativo con particolare attenzione al ruolo da rivestire raccomandando le opportune iniziative formative inhouse o di mercato che consentano un completamento del disegno formativo secondo le linee generali previste per la permanenza nell'albo professionale.

La partecipazione alle singole iniziative formative deve essere concordata fra l'azienda ed il personale interessato e, salvo diverso avviso delle Parti stipulanti, non comporta alcun onere per il medesimo.

wirtschaftliche Belastung zur Folge.

Der Raiffeisenverband Südtirol informiert die diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen auf Anfrage über eventuelle durchgeführte Initiativen im Bereich Aus- und Weiterbildung.

Die Führungskräfte, die nach einer geraumen Abwesenheitsperiode wegen Mutterschaft, Krankheit und Unfall bei ihrer Rückkehr organisatorische Änderungen und/oder neue Tätigkeiten vorfinden, werden im Rahmen der bestehenden vertraglichen Bestimmungen an den beruflichen Aus- und Weiterbildungen teilnehmen, welche die Wiedereingliederung in die Berufswelt erleichtern.

La Federazione Cooperative Raiffeisen, su richiesta dell'Organizzazione sindacale locale stipulante la presente intesa, informerà periodicamente il personale direttivo in ordine alle iniziative avviate e programmate in materia.

I dirigenti che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità, malattia o infortunio, saranno ammessi, al rientro in servizio e in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che – nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

ART. 9 – VERSICHERUNGEN

Den Führungskräften werden für die Laufzeit dieser Vereinbarung folgende Versicherungsabdeckungen mittels vom Arbeitgeber unterzeichneten und mit den Gewerkschaftsorganisationen vereinbarten Polizzen geboten:

a) Strafrechtsschutzversicherung

Der Arbeitgeber wird für Führungskräfte für die Dauer der Gültigkeit dieses Vertrages eine Strafrechtsschutzversicherung abschließen, die, wie nachstehend präzisiert, jene Kosten abdeckt, die im Zusammenhang mit strafrechtlichen Anklagen wegen fahrlässiger Vergehen (reati colposi) oder aber wegen Übertretungen und Ordnungswidrigkeiten (contravvenzioni), einschließlich der Verstöße gegen Bestimmungen des Steuer- und Verwaltungsrechts, anfallen.

Der Versicherungsschutz umfasst auch die Kosten im Zusammenhang mit vorsätzlichen Vergehen (reati dolosi), sofern die Führungskraft durch ein rechtskräftiges Urteil freigesprochen wird, sowie die Kosten für Widerspruch vor einem ordentlichen Gericht in erster Instanz gegen verhängte Verwaltungsgeldbußen.

Die Versicherungsleistung in der Höhe von mindestens 50.000,00 € pro Schadensfall und unlimitiert pro Versicherungsjahr soll zu den generellen Bedingungen der entsprechenden Polizze

- die Kosten eines Rechtsanwaltes
 - die Kosten eines von Amtswegen bestellten Gutachters/Sachverständigen
 - die Gerichtskosten
 - die Kosten für Nachforschungen über Personen, Eigentumsverhältnisse, über den Hergang und die Umstände eines Versicherungsfalles
 - die Kosten für die Beweissuche zu Verteidigungszwecken
 - die Kosten für das Verfassen von Anzeigen, Klagen und Anträgen an das Gericht
- umfassen.

ART. 9 – ASSICURAZIONI

Ai dirigenti vengono concesse le seguenti coperture assicurative tramite apposite polizze di assicurazione stipulate dal datore di lavoro e concordate in sede sindacale. Il diritto alla copertura spetta per la durata del presente contratto.

a) polizza difesa penale

Per tutta la durata della presente intesa, i dirigenti verranno assicurati con una polizza difesa penale che dovrà coprire quelle spese che i dirigenti dovessero sostenere qualora fossero sottoposti a procedimento penale per reati colposi o per irregolarità e contravvenzioni, includendo le infrazioni commesse in materia fiscale ed amministrativa.

La polizza difesa penale include inoltre la difesa in caso di accusa per reati dolosi, nel caso in cui il dirigente venisse assolto con sentenza passata in giudicato o in caso di ricorso avverso sanzioni amministrative (innanzi all'autorità competente in 1° grado).

In caso di sinistro la copertura dovrà essere di almeno 50.000,00 € per ogni sinistro secondo le condizioni ordinarie e generali di polizza comprendendo le seguenti prestazioni:

- onorari per un avvocato
- spese per la nomina di un perito incaricato d'ufficio
- spese di giudizio
- spese per indagini su persone, condizioni patrimoniali e/o sulle circostanze che hanno causato il sinistro
- spese per la ricerca di prove utili alla difesa
- spese per denunce o ricorsi giudiziari.

b) Berufshaftpflichtversicherung

Für Führungskräfte werden für die Laufzeit dieses Vertrages Prämien für Berufshaftpflichtversicherungen bis zu einer Höhe von 200,00 € rückerstattet. Hierzu muss es sich um eine Haftpflichtversicherung handeln, welche der Führungskraft/dirigente Versicherungsschutz für den Fall gewährt, wenn diese wegen eines Vermögensschadens zu Lasten der Raiffeisenkasse außerhalb der Abwicklung von Kundentätigkeit aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen zu Schadenersatz verpflichtet ist (Ausdehnung der Versicherungsschäden bis zu 12 Monate vor Abschluss der Polizze). Die Versicherungsleistungen dürfen nicht durch eine seitens der Raiffeisenkassen bestehende Versicherungsabdeckung abgedeckt sein.

Protokollvermerk:

Die Fälle von Vermögensschäden (Fehlen oder Verluste von Wertbeträgen) infolge von strafbaren Handlungen, von Untreue und Vorsatz bleiben ausgeschlossen.

c) D&O-Polizze

Um den Versicherungsschutz laut Art. 9 des Kollektivvertrages vom 26.10.2004 zu vervollständigen, sind die Vertragsparteien grundsätzlich für den Abschluss von sog. D&O-Versicherungspolizzen (Director & Officer Liability), die Versicherungsschutz bieten, für den Fall, dass eine versicherte Person wegen einer bei der Ausübung der organschaftlichen Tätigkeit begangenen Pflichtverletzung aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen für einen Vermögensschaden vom Betrieb oder einem Dritten auf Schadensersatz in Anspruch genommen wird.

Da auf RGO-Ebene zur Zeit die Diskussion über die Ausdehnung eines solchen Versicherungsschutzes auf Aufsichts- und Verwaltungsmandatare derzeit diskutiert wird, werden die Vertragsparteien die Versicherungsbedingungen vereinbaren, wobei bei gleichen Voraussetzungen den bewegungsnahen/eigenen Einrichtungen der Vorzug eingeräumt wird.

d) Unfallversicherung

Mit Wirksamkeit 01.01.2013 werden die Arbeitgeber die Absicherung laut gültigem Bezugsvertrag für Führungskräfte/dirigenti folgenden

b) polizza per responsabilità civile professionale

Per tutta la durata della presente intesa, i dirigenti ottengono un rimborso per premi pagati per la stipula di una polizza per responsabilità civile professionale fino ad un importo massimo di 200,00 €.

I rischi assicurati non potranno essere oggetto, neppure parzialmente, di altre coperture assicurative e quindi non per attività per o con clienti già coperti dalla polizza per responsabilità civile contro terzi.

nota a verbale:

La copertura assicurativa è collegata ai rischi derivanti dall'esercizio della professione escludendo comunque colpa grave e dolo.

c) polizza D&O

Ad integrazione della tutela assicurativa di cui all'art. 9 dell'accordo collettivo 26.10.2004, le parti mirano alla stipula di una polizza D&O (Director & Officer Liability) volta a garantire la copertura delle perdite di carattere patrimoniale che gli amministratori ed i dipendenti della Società dovessero subire a seguito di azioni di responsabilità civile, intentante, nei loro confronti o direttamente nei confronti della Società, da soggetti terzi lesi da atti compiuti dagli stessi amministratori o dipendenti, nell'esercizio dei loro incarichi e funzioni.

Pertanto, poiché a livello di movimento monetario Raiffeisen attualmente si verifica l'estensione di tale tutela anche ai consiglieri e sindaci, le parti concordano di definire i contenuti e le condizioni di una tale polizza dando preferenza, a pari condizioni, all'assicurazione del movimento.

d) polizza infortuni

A partire dal 01.01.2013 il personale dirigenziale verrà assicurato contro i rischi di morte ed invalidità di cui al vigente contratto di

<p>versicherten Summen anpassen:</p> <p>Todesfall: 2 Jahresgehälter bleibende Invalidität: 3 Jahresgehälter Als Jahresgehalt wird zu diesem Zwecke das jeweils in den letzten 12 Monaten effektiv laut Gehaltsstreifen ausgewiesene und den Sozialbeiträgen unterworfenene Einkommen (beitragspflichtiges Einkommen – importo contributivo) inklusive Ergebnisprämie definiert.</p> <p>Die abzusichernden Positionen betreffen sowohl haupt- und nebenberufliche Tätigkeiten sowie auch außerberufliche Gefährdungen.</p> <p>Die Vertragsklauseln der Versicherungspolizzen müssen folgende Leistungen beinhalten und allgemeinen Versicherungsstandards entsprechen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bewertung der bleibenden Invalidität aufgrund der INAIL-Tabelle ab einem laut allgemeinen Versicherungsstandards entsprechenden Invaliditätsgrad (von derzeit mindestens 3%); – Ausübung aller Sportarten mit Ausnahme der Flugsportarten (z.B. Gleitschirmfliegen und Drachenfliegen) sowie der Flugrisiken (Pilot und Besatzungsmitglied); – als Begünstigte im Todesfall sieht der Versicherungsvertrag wie folgt vor: “I relativi familiari conviventi ed a carico, o in mancanza, i suoi eredi.” <p>e) Absicherung für krankheitsbedingte dauernde Invalidität Zusätzlich werden die Arbeitgeber eine Krankenversicherung für krankheitsbedingte dauernde Invalidität unter Beachtung der allgemein üblichen Vertragsklauseln und Invaliditätstabelle abschließen. Versichert sind unabhängig vom Zeitpunkt ihres Entstehens die binnen eines Jahres seit Vertragsbeendigung aufgetretenen Krankheiten. Die dabei zu berücksichtigende Versicherungssumme beträgt 250.000,00 € pro Führungskraft/dirigente.</p> <p>f) Ablebensversicherung Weiters werden die Arbeitgeber eine Ablebensversicherung (polizza vita temporanea caso morte) mit einer versicherten Summe von 250.000,00 €</p>	<p>riferimento come segue:</p> <p>per il rischio di morte: 2 stipendi annui per il rischio di invalidità permanente: 3 stipendi annui Come stipendio annuo vengono definite tutte le retribuzioni percepite in base ai cedolini paga nell’anno precedente ed assoggettate a contribuzione previdenziale ed assistenziale includendo il premio di risultato.</p> <p>Il rischio da assicurare sarà sia quello professionale che quello extraprofessionale secondo le condizioni ordinarie generali di polizza.</p> <p>La polizza deve comunque coprire e rispettare i seguenti standard assicurativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – l’invalidità permanente in base alla tabella INAIL con una franchigia standard (attualmente almeno del 3%) ; – l’esercitazione di attività sportive con l’esclusione delle attività di volo; – e prevedere come beneficiari “i relativi familiari conviventi ed a carico, o in mancanza, i suoi eredi. <p>e) polizza contro invalidità permanente da malattia Inoltre i datori di lavoro assicureranno i dirigenti contro il rischio di invalidità permanente a causa di malattia o morte e secondo le condizioni ordinarie generali di polizza e ordinaria tabella sull’invalidità. La somma da assicurare ammonterà a 250.000,00 € includendo indipendentemente dall’efficacia del contratto e dal loro insorgere le malattie che si manifestano entro 12 mesi dalla risoluzione del contratto.</p> <p>f) polizza vita temporanea caso morte I datori di lavoro stipuleranno inoltre una polizza vita temporanea caso morte con una somma coperta di 250.000,00 € per ogni dirigente.</p>
---	---

pro Führungskraft/dirigente abschließen. Neben den von einer Ablebensversicherung angegebenen Ausschlüssen bleibt weiters das Ableben infolge von „malattia cardiovascolari, cerebro-vascolari, tumorali e/o del fegato per le quali sia stato necessario il ricovero ospedaliero negli ultimi 5 anni“ ausgeschlossen.

g) Wechselseitiger Krankenbeistandsverein

Führungskräfte/dirigenti, die sich freiwillig in den Wechselseitigen Krankenbeistandsverein der Raiffeisen-Geldorganisation (WKV) eintragen, haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber den diesbezüglichen Beitrag übernimmt. Leistungsabdeckung, Beiträge und sonstige Verpflichtungen für den Arbeitgeber entsprechen jenen des übrigen Personals.

h) long term care

Mit Wirksamkeit 01.01.2013 wird die Regelung über long term care, wie sie für die Mitarbeiter der RGO im Landesergänzungsvertrag vom 07.12.2010 definiert ist, auch auf die Führungskräfte ausgedehnt.

Le esclusioni definite nella polizza vita temporanea caso morte comprenderanno anche la morte a causa di malattia cardiovascolari, cerebro-vascolari, tumorali e/o del fegato per le quali sia stato necessario il ricovero ospedaliero negli ultimi 5 anni.

g) Wechselseitiger Krankenbeistandsverein – Associazione di mutuo soccorso dell'organizzazione monetaria Raiffeisen

I dirigenti che si iscrivono volontariamente al “Wechselseitiger Krankenbeistandsverein der RGO”, hanno diritto che il datore di lavoro si prenda carico dei relativi contributi. Prestazioni, contributi e altri obblighi per i datori di lavoro corrispondono a quelli previsti per gli altri dipendenti.

h) long term care

Con efficacia dal 01.01.2013 sarà applicata ai dirigenti la disciplina già esistente nel movimento Raiffeisen per il restante personale.

WIRTSCHAFTLICHER TEIL

PARTE ECONOMICA

ART. 10 – GEHALTSTABELLEN

Die Gehälter der Führungskräfte werden je nach Größenordnung der Raiffeisenkassen festgelegt, bei der sie beschäftigt sind. Zur Festlegung der Größenordnung der einzelnen Raiffeisenkassen werden die nachstehenden Kriterien ab 01.01.2012 mit entsprechender Gewichtung herangezogen:

Kriterium	Gewichtung
Kundengeschäftsvolumen	60%
Eigenkapital	30%
Anzahl Geschäftsstellen	10%

Die Katalogisierung der Raiffeisenkassen erfolgt aufgrund der Daten des jeweiligen Vorjahres, die der offiziellen vom Raiffeisenverband Südtirol erstellten Jahresstatistik der Südtiroler Raiffeisenkassen entnommen werden. Raiffeisenkassen mit einem Kundengeschäftsvolumen von mehr als 750 Mio. € werden in die Klasse S eingestuft. Die übrigen Raiffeisenkassen werden in 6 verschiedene Klassen unterteilt, wie dies laut Anlage 2 ersichtlich ist.

Die Klassifizierung der einzelnen Raiffeisenkassen erfolgt aufgrund der vom Raiffeisenverband Südtirol ausgearbeiteten Jahresstatistik. Die Vertragspartner vereinbaren, dass sie die Klassen einmal jährlich nach Veröffentlichung der Statistik auf Antrag eines Verhandlungspartners erörtern und gegebenenfalls mit Wirksamkeit 1. Juli des auf das Bezugsjahr folgenden Jahres anpassen werden.

Die als Anlage 1 festgelegten Gehälter gelten ab den jeweils aufgelisteten Laufzeiten.

Nach Ablauf von zwei Jahren nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung werden die Vertragspartner Verhandlungen zur Anpassung der wirtschaftlichen Behandlung für Führungskräfte aufnehmen.

Sollte sich die Klassifizierung einer Raiffeisenkasse durch Fusionen oder

ART. 10 – TABELLE RETRIBUTIVE

Gli stipendi per i dirigenti vengono stabiliti a seconda della fascia di appartenenza della BCC dalla quale dipendono. Per la classificazione della predetta fascia a partire dal 01.01.2012 devono essere prese in considerazione i seguenti criteri con la percentuale indicata:

criterio	percentuale
montante	60%
patrimonio	30%
numero dipendenze	10%

La classificazione avviene in base ai dati dell'anno precedente derivanti dalla statistica annua ufficiale per le BCC dell'Alto Adige pubblicata dalla Federazione Cooperative Raiffeisen. Le BCC con un montante che supera le 750 milioni € vengono classificate al livello S. Le altre BCC sono da classificare in 6 livelli come evidenziato sull'allegato 2.

Ai fini della classificazione delle singole Casse Raiffeisen i dati verranno forniti dalla statistica annua ufficiale Raiffeisen. Le parti concordano che su richiesta di una delle parti discuteranno la classificazione che eventualmente sarà adattata, con efficacia a partire dal 1 luglio dell'anno successivo.

Le tabelle economiche in allegato 1 sono in vigore dalle decorrenze definite.

Decorsi 2 anni dalla sottoscrizione della presente intesa, le parti avvieranno le consultazioni per un adeguamento del trattamento economico dei dirigenti.

In caso di fusioni o di trasferimenti di aziende con conseguenze per

Betriebsübertragungen mit Auswirkungen auf andere Raiffeisenkassen verändern, bleibt die wirtschaftliche Behandlung der Führungskräfte dieser letzteren bis zur Neuklassifizierung der Größenordnungen aufrecht.	la graduatoria per le altre BCC, il trattamento dei dirigenti di quest'ultime rimarrà invariato fino ad una riclassificazione ai sensi del presente articolo.
--	---

ART. 11 – ERGEBNISPRÄMIE

A) Mit Führungskräften/dirigenti können Ergebnisprämien vereinbart werden, die an das Erreichen betriebsbezogener Ziele gebunden sind. Sofern dies erfolgt, werden an Führungskräfte/dirigenti Ergebnisprämien ausbezahlt, welche den Kriterien des Art. 52 ff. des Landesergänzungsvertrages vom 07.12.2010 entsprechen, wobei als Basis die Prämie eines Mitarbeiters der Einstufung 4.2. (=100) herangezogen wird. Die Führungskraft erhält entsprechend einen Wert mit Parameter 201,60. Die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung gültigen individuellen besseren Vereinbarungen bleiben aufrecht.

Für Führungskräfte mit Direktionsauftrag (Geschäftsführer) werden ab dem 01.01.2013, also mit der Ergebnisprämie 2013 (auszahlbar 2014), folgende Parameter zur Anwendung gebracht:

EINSTUFUNG ex QUS	PARAMETER 100
Einkommensklasse 6*	141,75
Einkommensklasse 5*	173,25
Einkommensklasse 4*	194,25
Einkommensklasse 3	215,25
Einkommensklasse 2	246,75
Einkommensklasse 1	288,75
Einkommensklasse S	315,00

*Für die Dauer der Laufzeit dieses Vertrages gilt der Parameterwert von 201,60.

Mitarbeiter, welche die Voraussetzungen laut Art. 4 erfüllen, indem sie die entsprechenden Vorgaben und Auflagen des Berufsalbums erfüllen, erhalten die Auszahlung der Ergebnisprämie auf einen um 25 Prozentpunkte erhöhten Parameter. Ist dies nicht der Fall, werden die Parameter um 10 Prozentpunkte gesenkt. Werden die Auflagen im Rahmen einer mehrjährigen Planung erfüllt, gelten die jährlichen Prämienzahlungen vorbehaltlich einer Endabrechnung innerhalb des vereinbarten Trienniums.

ART. 11 – PREMIO DI RISULTATO

A) Con i dirigenti potranno essere concordati premi di risultato legati al raggiungimento di obiettivi aziendali. Nel caso questo avvenga, ai dirigenti verrà erogato un premio di risultato, il quale rispecchia i criteri previsti dal art. 52 segg. del contratto integrativo provinciale del 07.12.2010 applicando i seguenti parametri, in cui come base 100 viene considerato il premio spettante a un dipendente con l'inquadramento 4.2. Al dirigente spetterà conseguentemente un importo con parametro 201,60. Le clausole più favorevoli in essere al momento della firma dell'accordo rimangono comunque valide.

Per i dirigenti con incarico di direzione (direttori) a partire dal 01.01.2013, quindi per il premio di risultato 2013 (erogabile 2014), si applicano i seguenti parametri:

INQUADRAMENTO ex QUS	PARAMETRO 100
classe retributiva 6*	141,75
classe retributiva 5*	173,25
classe retributiva 4*	194,25
classe retributiva 3	215,25
classe retributiva 2	246,75
classe retributiva 1	288,75
classe retributiva S	315,00

*Per la durata del presente contratto vale il parametro 201,60

Per i collaboratori che rispettano i requisiti previsti di cui all'art. 4 e quindi osservano le direttive e le condizioni previste dall'albo professionale il parametro per il calcolo del premio sarà aumentato di 25 punti percentuali. Nel caso contrario il parametro sarà ridotto di 10 punti percentuali. Se agli obblighi viene adempiuto in un contesto pluriennale i premi annuali verranno corrisposti salvo un conguaglio finale da calcolarsi alla fine del triennio stabilito.

<p>B) Werden keine betriebsbezogenen Ziele vereinbart, bei deren Erreichen bzw. Umsetzen eine Ergebnisprämie ausbezahlt wird, gelten die Bestimmungen laut Art. 45 des Landesergänzungsvertrages vom 07.12.2010 unter Anwendung der Parameter der obigen Übersicht.</p> <p>Die oben genannten Ergebnisprämien erfüllen die Voraussetzungen laut Art. 2 der Notverordnung Nr. 67/97 und Art. 6 Abs. 4, Buchstabe e) des Legislativdekretes Nr. 314/97 ff.</p> <p>C) Auf individueller Basis können zwischen Arbeitgeber und -nehmer auch andere Vereinbarungen getroffen werden, welche die oben genannten kollektivvertraglichen Ergebnisprämien ganz oder teilweise ersetzen. Diese erfüllen allerdings die Voraussetzung zur teilweisen Beitragsbefreiung nicht.</p> <p>Sofern bereits individuelle Ausschüttungen von leistungs- oder ergebnisorientierten Prämien für obigen Zeitraum erfolgt sind, ist gegenständliche Regelung hinfällig.</p>	<p>B) Nel caso non venissero accordati obiettivi aziendali, per il cui raggiungimento o realizzazione viene erogato un premio di risultato trova applicazione la normativa dell'art. 45 dell'accordo collettivo provinciale del 07.12.2010 con il rispetto dei parametri di cui sopra.</p> <p>Il premio di risultato sopraindicato rispetta le condizioni di cui all'art. 2 del decreto legislativo n°67 del 25.03.1997 e del decreto legislativo n° 314/97, art. 6, lettera e).</p> <p>C) A livello individuale potranno essere definiti, tra datore di lavoro e lavoratore, accordi che sostituiscono interamente o in parte il premio di risultato contrattuale di cui sopra. Queste però non rispettano le condizioni per la cosiddetta decontribuzione.</p> <p>In caso l'azienda avesse già erogato dei premi di produttività e/o rendimento per i periodi predetti, il presente articolo si intende superato.</p>
---	---

**ART. 12 - TEILNAHME AN SITZUNGEN DES VERWALTUNGSRATES
UND DES AUFSICHTSRATES**

Für die Teilnahme an Sitzungen des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates oder an Sitzungen anderer Komitees und Ausschüsse außerhalb der normalen Arbeitszeit wird eine jährliche Entschädigung im Ausmaß zwischen 2.500,00 € und 4.500,00 € vom Verwaltungsrat beschlossen und vergütet, sofern nicht anderweitig abgegolten.

Die Höhe der Entschädigung richtet sich je nach Häufigkeit der Sitzungen. Entsprechend wird für durchschnittlich 2 monatliche Sitzungen das Minimum, für durchschnittlich wöchentliche Sitzungen der Höchstbetrag vorgeschlagen.

**ART. 12 - PARTECIPAZIONE A RIUNIONI DEL CDA O DEL
COLLEGIO SINDACALE**

Per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, di altri Organi sociali e di Comitati fuori dal normale orario di lavoro sono dovuti compensi compresi tra 2.500,00 € e 4.500,00 €, ove non remunerato diversamente.

L'ammontare del compenso va commisurato al numero delle riunioni: nel caso di almeno 2 riunioni medie mensili spetta la misura minima, nel caso invece di riunioni settimanali spetta la misura massima.

ART. 13 – BEIHILFEN FÜR MITARBEITER MIT BEHINDERTEN KINDERN

Mit Wirksamkeit 01.01.2012 wird Führungskräften, die ein steuerlich zu Lasten lebendes, leistungsbehindertes Kind im Sinne des Gesetzes Nr. 104 vom 05.02.1992 zu betreuen haben, eine außerordentliche Familienbeihilfe von 3.000,00 € brutto pro Jahr gewährt.

Auf Anfrage der Führungskraft kann ihr unter Beachtung der im Art. 51, Punkt 2, Buchstabe h) der V.P.R. Nr. 917/86 definierten Grundsätze gegen Vorlage von effektiv zu ihren Lasten gebliebenen medizinischen Behandlungsspesen eine außerordentliche wirtschaftliche Unterstützung gewährt werden, wobei, sollte diese das Ausmaß von 3.000,00 € brutto überschreiten, die Familienbeihilfe laut Absatz 1 dieses Artikels nicht zur Anwendung kommt.

ART. 13 – PROVVIDENZE PER FAMILIARI DISABILI

A partire dal 01.01.2012 ai dirigenti con un figlio fiscalmente a carico e portatore di handicap di cui alla legge n° 104 del 05.02.1992 viene concesso una provvidenza nell'ammontare di 3.000,00 € lorde all'anno.

Su domanda del lavoratore interessato entro il suddetto limite di importo, il datore di lavoro potrà, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 51, punto 2, lettera b) del D.P.R. n° 917/86, riconoscergli un sussidio straordinario dietro presentazione delle spese mediche effettivamente sostenute. Il sussidio sostituisce il contributo annuo di cui al primo comma se supera l'ammontare di 3.000,00 €.

ART. 14 – STUDIENBEIHILFEN

Den Führungskräften/dirigenti sowie deren steuerlich zu Lasten lebenden Kindern oder gleichgestellten Personen wird jährlich eine Studienbeihilfe im folgendem Ausmaß gewährt:

- | | |
|---|----------|
| – beim Besuch der staatlich anerkannten Mittelschule | 120,00 € |
| – beim Besuch einer staatlich anerkannten Oberschule | 160,00 € |
| – beim Besuch einer staatlich anerkannten Universität | 350,00 € |

Die oben genannten Summen werden um 65,00 € bzw. um 100,00 € angehoben, je nachdem, ob es sich um den Besuch der Mittelschule oder der Oberschule bzw. Universität handelt und unter der Voraussetzung, dass in der Wohnsitzgemeinde keine entsprechende Ausbildungsstätte vorhanden ist. Die Gewährung der Studienbeihilfe ist an den erfolgreichen Abschluss des Schuljahres bzw. beim Besuch einer Universität an das erfolgreiche Bestehen von wenigstens 3 Prüfungen im Studienjahr gebunden und wird bis maximal zum 26. Lebensjahr eines Kindes oder Gleichgestellten gewährt.

An Führungskräfte ohne akademische Ausbildung, die während ihrer Dienstzeit ein Doktorat erreichen, wird eine einmalige Prämie im Ausmaß von 500,00 € gewährt.

ART. 14 - BORSE DI STUDIO

Ai figli fiscalmente a carico (o a persone a loro equiparate) dei dirigenti viene concessa annualmente una borsa di studio nella seguente misura:

- | | |
|--|----------|
| – a studente di scuola media inferiore | 120,00 € |
| – a studente di scuola superiore | 160,00 € |
| – a studente universitario | 350,00 € |

Le somme di cui sopra vengono elevate, rispettivamente di 65,00 € e di 100,00 € per gli studenti di scuola media inferiore o superiore e per gli studenti universitari che, per mancanza di scuola o di università del tipo prescelto nel luogo di residenza, frequentino corsi di studio in località diversa. La concessione della borsa di studio è vincolata alla promozione o, in caso di studente universitario, al superamento di almeno 3 esami nell'anno accademico. La borsa di studio viene erogata al massimo fino al 26esimo anno di età del figlio o della persona a lui equiparata.

Per il dirigente non laureato che consegue, mentre è in servizio, una laurea, viene corrisposto, per una sola volta, un premio nella misura di 500,00 €.

ART. 15 – ERSATZ VON AUFWENDUNGEN

Die Führungskraft/dirigente hat Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen, die infolge ihrer dienstlichen Tätigkeit entstanden sind. Die Führungskraft/dirigente hat ihre Aufwendungen unter Vorlage geeigneter Belege mittels der vorgesehenen Spesenabrechnung abzurechnen. Für etwaige nicht belegbare Spesen wird sie eine entsprechende Erklärung abgeben.

ART. 15 – RIMBORSO SPESE

Al dirigente spetta un rimborso delle spese sostenute nell'esecuzione della sua attività di servizio. Il dirigente dovrà documentare dette spese presentando idonea documentazione tramite il consueto riepilogo mensile. Per eventuali spese non documentabili egli rilascerà una relativa dichiarazione.

ART. 16 – BENUTZUNG DES EIGENEN FAHRZEUGES

Den Führungskräften wird, sofern sie im Auftrag ihres Arbeitgebers das eigene Fahrzeug für Dienstfahrten verwenden und dabei ohne grobe Fahrlässigkeit in einen Unfall verwickelt werden, der Schaden am eigenen Fahrzeug im Ausmaß von bis zu 85% vergütet. Der Selbsteinbehalt für die Führungskraft beträgt dabei mindestens 150,00 € und höchstens 2.800,00 €, wobei der anfallende Restbetrag vom Arbeitgeber entrichtet wird.

Die Vergütung des Schadens erfolgt unter der Voraussetzung, dass dieser nicht durch irgendeine Versicherung abgedeckt ist und dass derselbe von einem Fachmann festgestellt wird. Bei Schäden, welche die angenommene Höhe von 4.500,00 € überschreiten, ist ein Protokoll der Sicherheitskräfte vorzuweisen. Ersatzweise können die einvernehmliche Schadensfeststellung („amichevole“) oder eine Erklärung der Versicherung vorgelegt werden, aus denen Unfallzeitpunkt und –hergang eindeutig hervorgehen.

ART. 16 – VIAGGI CON L'AUTOMEZZO PROPRIO

Ai dirigenti che per l'espletamento dell'incarico a loro conferito utilizzano il mezzo proprio, compete, ove siano coinvolti in un incidente stradale senza colpa grave, il rimborso fino al 85% delle spese sostenute per la riparazione del mezzo stesso con una franchigia a carico del lavoratore di un minimo di 150,00 € ed un massimo di 2.800,00 € ed integrazione dell'eventuale scoperto residuo a carico del datore di lavoro.

Il rimborso è riconosciuto previo accertamento dei danni effettuato da un perito ed è escluso nel caso della sussistenza di una polizza assicurativa a copertura dei danni propri. Per i danni di ammontare presumibilmente superiore a 4.500,00 € è prescritta l'esibizione del verbale redatto dalle autorità competenti. In sostituzione può essere prodotto la dichiarazione amichevole o una dichiarazione dell'assicurazione dalla quale risulti sia la dinamica che la data dell'incidente.

ART. 17 – AUSSENDIENSTREGELUNG

Führungskräfte/dirigenti, die Außendienste leisten, erhalten die laut Anhang 1 vorgesehene Außendienstzulage in folgenden Fällen:

- für laut betriebsinterner Regelung genehmigte bzw. beauftragte Dienste außerhalb der Region oder im Ausland mit einer Dauer von mehr als 10 Stunden;
- für die Teilnahme an Sitzungen (außer jenen des Verwaltungsrates und/oder des Aufsichtsrates laut Art. 12) im Außendienst, welche nach 19.00 Uhr enden;
- für die Teilnahme an Veranstaltungen, Sitzungen, Tagungen usw. an arbeitsfreien Tagen; an Sonn- und Feiertagen erhalten die Führungskräfte/dirigenti eine Entschädigung im Gegenwert einer 1/2 Diät für jeden halben Tag oder eine entsprechende Außendienstzulage im Falle eines Arbeitseinsatzes außerhalb der Gemeinde des Arbeitsortes.

In allen anderen Fällen wie auch in Fällen der Teilnahme an Tagungen und Seminaren der Fortbildung o.ä. erfolgt der analytische Kostenersatz nach Belegen (rimborsato a piè di lista).

ART. 17 – MISSIONI

Ai dirigenti che svolgono attività fuori sede compete l'indennità prevista all'allegato 1 nei seguenti casi:

- per attività di servizio fuori regione od all'estero con una durata di oltre 10 ore se autorizzato secondo le disposizioni aziendali;
- per le partecipazioni a riunioni (eccetto quelle del CdA o del collegio sindacale di cui all'art. 12) con termine oltre le ore 19.00;
- per la partecipazione a manifestazioni, riunioni, conferenze ecc. in giorni non lavorativi, di domenica o in giorni festivi al dirigente compete un'indennità dell'ammontare di 1/2 di diaria per ogni mezza giornata oppure una equivalente diaria se la missione avviene fuori dal comune, sede del posto di lavoro.

In tutti gli altri casi compresa la partecipazione a conferenze, corsi di formazione e simili si applica il rimborso a piè di lista.

ART. 18 - FREISTELLUNG FÜR GEWERKSCHAFTSTÄTIGKEIT

In Umsetzung des gewerkschaftlichen Abkommens vom 15.02.2006 und nachfolgender Bestätigungen und Anpassungen werden den dieses Abkommens direkt unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen Freistellungen im Sinne des Art. 30 des Gesetzes Nr. 300 vom 20.05.1970 für Tätigkeiten in Zusammenhang mit der Umsetzung des vorliegenden Vertrages eingeräumt.

Für jede Führungskraft einer diesen Vertrag anwendenden Einrichtung werden 6,5 Stunden an bezahlten Freistellungen vorgesehen. Bis zum Erreichen der Anzahl von insgesamt 100 Führungskräften werden pro Führungskraft weitere 2 Stunden an bezahlter Freistellung gewährt.

Die Freistellungen können von den Gewerkschaftsorganisationen im Verhältnis zu ihren eingeschriebenen Mitgliedern genutzt werden, indem sie die jeweiligen Stunden an den Raiffeisenverband Südtirol mitteilen.

Im ersten Jahr der Anwendung wird allen betroffenen Gewerkschaftsorganisationen jeweils ein Plafonds von 400 Stunden, unabhängig von der Anzahl der Mitglieder, zur Verfügung gestellt.

Die durch die Freistellungen anfallenden Kosten werden unter allen diesen Vertrag anwendenden Einrichtungen aufgrund der beschäftigten Führungskräfte aufgeteilt.

Die vorliegende Regelung gilt für die Laufzeit dieses Vertrages und vorbehaltlich der Regelung der Materie auf gesamtstaatlicher Ebene.

ART. 18 – PERMESSI SINDACALI

Alle organizzazioni sindacali firmatarie di questo accordo in ottemperanza all'accordo sindacale del 15.02.2006 e le seguenti proroghe e conferme saranno riconosciute permessi sindacali ai sensi dell'art. 30 della legge n° 300 del 20.05. 1970 per l'attività in relazione a questo contratto.

Per ogni dirigente per il quale viene applicato questo contratto sono previsti 6,5 ore di permessi retribuiti. Fino al raggiungimento del numero complessivo di 100 dirigenti sono concesse ulteriori 2 ore di permessi retribuiti per ogni dirigente.

I permessi potranno essere utilizzati dalle organizzazioni sindacali in relazione ai loro iscritti comunicando le rispettive ore usufruite alla Federazione Cooperative Raiffeisen.

Nel primo anno di applicazione, indipendentemente dal numero degli iscritti, a tutte le organizzazioni sindacali sarà comunque riconosciuto un plafonds di 400.- ore.

I costi dei permessi saranno distribuiti tra le aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto in base al numero dei dirigenti occupati.

Questa normativa ha la stessa durata del contratto, fatto salvo una diversa regolamentazione della materia a livello nazionale.

ART. 19 – GÜLTIGKEIT UND DAUER

Die vorliegende Vereinbarung ist wirksam ab dem 01.01.2012 oder ab den jeweils angeführten Laufzeiten für alle im Anwendungsbereich definierten Mitarbeiter und hat eine Gültigkeit bis zum 31.12.2013.

Erklärung der Vertragspartner:

Im Falle der Erneuerung des Bezugsvertrages werden die Vertragspartner die entsprechenden Auswirkungen auf territorialer Ebene bewerten, wobei sie sich mittels entsprechender Vereinbarungen Änderungen zum Zwecke der Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung und der Beschäftigungssituation oder der Qualitätssteigerung der Arbeitsverträge vorbehalten und welche für alle Führungskräfte gelten.

Die Vertragsparteien erklären sich dazu bereit, im Falle von Anwendungs- oder Interpretationsschwierigkeiten im Zusammenhang mit vorliegendem Vertrag unmittelbar die erforderlichen gewerkschaftlichen Konsultationen aufzunehmen.

ART. 19 - VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo è valido per tutto il personale rientrante nella sfera di applicazione del presente contratto a partire dal 01.01.2012 o dalle decorrenze definite nei singoli articoli, ed avrà durata fino al 31.12.2013.

Dichiarazione delle parti:

In caso di rinnovo del contratto di riferimento le parti stipulanti, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale o la qualità dei contratti di lavoro, valuteranno le relative conseguenze sul territorio riservandosi di realizzare specifiche intese modificative con efficacia nei confronti di tutti i dirigenti.

Le parti si dichiarano disponibili a intraprendere tempestivamente le necessarie consultazioni sindacali in caso di difficoltà di applicazione o interpretazione del presente contratto.