



I ipotesi di piattaforma per il rinnovo del

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL CREDITO COOPERATIVO

Un contratto per un credito cooperativo:

aperto alla partecipazione dei lavoratori, al coinvolgimento effettivo dei portatori di interesse e alla buona occupazione; per la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, per la trasparenza, la coerenza e la stabilità al servizio delle comunità locali.

Un'alternativa reale alla finanza aggressiva e irresponsabile.



INDICE

PREMESSA

1. Occupazione e contrasto della precarietà

- Area contrattuale
- Attività complementari e/o accessorie appaltabili
- Appalti
- Distacco
- Ambito di applicazione del contratto
- Nuova e buona occupazione

2. Sistema di relazioni sindacali

- Relazioni sindacali
- Ristrutturazioni – riorganizzazioni - tensioni occupazionali
- Mobilità territoriale
- Contrattazione di secondo livello
- Patti di non concorrenza e stabilità
- Consulenze esterne
- Procedura di verifica in materia di inquadramenti
- Manutenzione Contrattuale

3. Qualità della vita lavorativa e tutele professionali

- Formazione
- Inquadramenti e percorsi professionali
- Preposto di filiale
- Revisione della scala parametrica
- Rischi professionali
- Prestazione lavorativa dei Quadri direttivi
- Banca delle ore
- Trasferimenti
- Missioni

4. Politiche sociali

- Salute e sicurezza
- CSR (Responsabilità sociale d'impresa) e partecipazione
- Mezzogiorno
- Pari Opportunità, conciliazione tempi di vita e lavoro, maternità, politiche attive per la famiglia
- Part time
- Previdenza complementare
- Cassa Mutua Nazionale
- Long term care
- Assicurazione Infortuni
- Malattia
- Previsioni per lavoratori diversamente abili
- Politiche sull'invecchiamento attivo

5. Rivendicazione salariale ed equità distributiva

- Rivendicazione salariale. Salvaguardia del potere d'acquisto. Tabelle trattamento economico.
- Premio di Risultato e Partecipazione
- a) Premio attuale
- b) Premio di produttività territoriale e partecipazione di sistema
- Politiche commerciali e sistemi incentivanti



PREMESSA

La lezione della crisi planetaria esplosa nell'agosto 2007, ha bocciato severamente alle fondamenta l'ideologia che ha consacrato il primato oligarchico dei grandi potentati economico-finanziari e, con loro, dei tanti che ne hanno favorito l'ascesa, la consacrazione e l'impunità.

Il fallimento del paradigma liberista fondato sul primato della finanza sull'economia, dell'economia sulla politica, della speculazione sull'investimento, della rendita sul lavoro, dell'indebitamento sulla equità distributiva ci ritorna un monito severo ad intraprendere strade nuove, che archivino, definitivamente quella stagione.

La speculazione tuttavia è insaziabile ed eticamente indifferente. La crisi progressivamente crescente e tendenzialmente destabilizzante dei debiti sovrani di Grecia, Portogallo, Irlanda, Spagna ed altri paesi sotto osservazione da parte delle istituzioni europee ed internazionali è direttamente proporzionale alla feroce dinamica speculativa, che ne aggrava ulteriormente le condizioni.

Nel contempo la nuova stagione regolativa europea si presenta attenuata nelle previsioni, che non scalfiscono il modello generativo della crisi, e attardata dalle mille pastoie burocratiche degli egoismi nazionali pari solamente, in termini di miopia, all'incapacità della politica di cogliere le implicazioni profonde di quanto è accaduto.

Il sistema bancario italiano è stato meno colpito dagli effetti immediati della crisi finanziaria, anche grazie ad un miglior radicamento sul territorio integrato da fonti di ricavo più stabili ed alle politiche sindacali concertative, che hanno concorso a mitigare la "de materializzazione" delle banche italiane tradizionalmente intermediatrici, a favore del modello di banca finanziarizzata che negli Stati Uniti, ma anche in Europa (oltre 2.700 mld \$) ha richiesto migliaia di miliardi di dollari di denaro pubblico per i salvataggi effettuati.

Le banche di credito cooperativo sono rimaste complessivamente al riparo dalla finanza creativa ed hanno sostenuto

l'economia reale svolgendo una funzione anticiclica e assumendone, almeno in parte, anche le difficoltà che hanno contribuito ad evidenziare dei limiti spesso antecedenti.

A questi risultati hanno contribuito, insieme allo storico radicamento territoriale delle banche di credito cooperativo e ad una vigilanza prudenziale particolarmente rigorosa, le relazioni sindacali ed i Contratti di lavoro sottoscritti tra le Parti.

Ora, per le BCC, è giunto il tempo delle scelte perché in occasione delle grandi discontinuità storiche l'immobilismo, o il dinamismo formale, corrispondono ad un inevitabile arretramento.

Dovranno quindi attrezzarsi per superare i propri limiti strutturali sul fronte della Governance, dei controlli, del presidio dell'identità, della razionalizzazione dell'informatica, dell'adeguatezza manageriale, della creazione di strumenti di sistema e di servizio efficienti a partire dai vari livelli della federazione, dalle "fabbriche" e dalle stesse Banche di Credito Cooperativo nella direzione più volte indicata dalla Banca d'Italia, da queste stesse OO.SS e dalle regole approvate dal Comitato di Basilea 3.

La Piattaforma di rinnovo del contratto nazionale delle Banche di Credito Cooperativo è perfettamente integrata in questo scenario ed esprime un profilo di sistema, intendendosi per tale l'ambizione di essere lo strumento di risposta alle giuste rivendicazioni degli oltre 36.000 dipendenti del settore e, al contempo, l'architrave di un sistema di relazioni industriali avanzate, che favorisca il superamento dei limiti e delle contraddizioni del sistema medesimo.

E' una proposta che parla alla qualità della vita, alle motivazioni del personale, all'identità cooperativa, alla professionalità, al coinvolgimento ed al giusto riconoscimento dei lavoratori. Ma parla anche alle comunità locali ed alla classe dirigente cooperativa più illuminata, che considera la cooperazione un valore non retorico e come tale incompatibile con l'autoreferenzialità, il paternalismo, il cooperativismo di maniera.



Ci rivolgiamo anche a loro ed agli interessi diffusi del credito cooperativo, che deve guardare al lungo periodo con competenza e saggezza imprenditoriale per rappresentare e realizzare una reale, credibile e visibile alternativa al modello dominante di banca-finanziaria spersonalizzata e socialmente ed ambientalmente indifferente e irresponsabile.

Il modello di banca che immaginiamo deve possedere queste caratteristiche e perciò deve realizzare una banca: più trasparente nei costi; più aperta e partecipata nella governance a partire dal coinvolgimento dei dipendenti in una logica di democrazia economica; inclusiva nella buona occupazione e nel welfare di sistema; refrattaria alle politiche commerciali aggressive ed alle politiche gestionali e premianti opache e disancorate da una visione di crescita sostenibile e responsabile; adeguata nelle competenze distintive senza importazioni inopportune da altre esperienze e con forti anticorpi contro i comportamenti devianti.

E' questa la banca che può essere realmente solida e integrata nella propria comunità, autonoma ma non autoreferenziale, solidaristica e sussidiaria.

Scriveva Federcasse nella relazione del Consiglio Nazionale del novembre 2010: *"Anche la componente contrattuale - ambito di autonomia storicamente sempre valido e da salvaguardare per le BCC - potrà giocare, d'intesa con le OO.SS, un ruolo importante nel realizzare l'obiettivo di una qualità del lavoro 'differente' nel Credito Cooperativo"*.

Il tempo è dunque maturo per coinvolgere i lavoratori e le loro OO.SS nella costruzione del futuro adulto del credito cooperativo.

Per queste ragioni e con l'ambizione di poter scrivere con le BCC una pagina comune per un futuro condiviso, chiameremo i lavoratori al confronto ed al voto il cui esito, come sempre, sarà sovrano.

1. Occupazione e contrasto alla precarietà

Area contrattuale

L'area contrattuale deve continuare a garantire l'applicazione omogenea del CCNL a tutte le aziende direttamente o indirettamente collegate al Sistema di Credito Cooperativo.

Parimenti a tutte le società appartenenti ai gruppi bancari costituiti da Aziende del movimento destinatarie del presente CCNL si applicherà il CCNL medesimo.

L'area contrattuale deve continuare a garantire, pure nel mutato contesto economico e produttivo, che le attività rimangano all'interno del ciclo produttivo delle banche e delle società del sistema di Credito Cooperativo, con l'obiettivo che alle lavoratrici ed ai lavoratori sia applicato sempre il CCNL FEDERCASSE ed il relativo secondo livello di contrattazione.

L'obiettivo strategico è rafforzare l'Area contrattuale, ampliandone l'applicazione e richiedendo che le attività, anche in presenza di decisioni di esternalizzazione, appalto, cessione di ramo d'azienda, outsourcing, insourcing restino all'interno del sistema di Credito Cooperativo.

Richiediamo la verifica della nozione di controllo come prevista dal vigente del CCNL, tenendo conto della nozione di controllo come definita dal Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia.

Obiettivo di tale verifica è che l'ambito di applicazione del CCNL FEDERCASSE comprenda anche a tutti gli effetti le società controllate da Aziende del Movimento ai sensi della normativa vigente.

Attività complementari e/o accessorie appaltabili

Si conferma che le uniche attività appaltabili sono quelle già contemplate dal vigente CCNL che rimane lo strumento di riferimento esclusivo per la loro definizione.

Si conferma la disponibilità a definire specifiche previsioni contrattuali, normative ed economiche, anche con l'obiettivo del rientro nel sistema delle attività già appaltate all'esterno, prevedendo espressamente una procedura fra le parti a scadenza certa, come pure nel caso di



contratti complementari relativamente ad orari, inquadramenti e tabelle retributive (art. 4 CCNL).

Appalti

Dovranno essere individuati criteri e norme più cogenti in materia di appalto. Maggiori informazioni devono essere fornite alle RSA e agli RLS, a partire dalla consegna dei documenti di valutazione del rischio e di regolarità contributiva previsti dalla legge (DURC).

Obiettivo evitare la scelta di imprese appaltatrici non affidabili. Nel caso di mancato rispetto delle norme di legge, si richiede l'interruzione immediata del contratto d'appalto. Va rifiutata, inoltre, l'ipotesi di scelte basate sul criterio del "massimo ribasso", in modo da favorire le offerte qualitativamente migliori.

Va riconsiderata la disciplina degli appalti per evitare che possa assumere la connotazione di una sostanziale interposizione di mano d'opera.

Conseguentemente, occorrerà prevedere con cadenza annuale, in occasione degli incontri, l'effettuazione di una verifica di congruità rispetto al dettato contrattuale delle attività complementari e/o accessorie appaltate, sulla base di precise informazioni circa le ricadute e le tipologie delle stesse, nonché le disposizioni contrattuali collettive applicate ai lavoratori occupati in dette attività.

Si richiede che la procedura di informativa e confronto si estenda ad eventuali subappalti.

Distacco

Fermo restando che l'istituto del distacco, se opportunamente regolato, può rappresentare l'elemento utile per la soluzione di situazioni occupazionali critiche collegate a riorganizzazioni aziendali, occorre disincentivarne l'utilizzo improprio.

Occorre favorire, a parità di mansione, la volontarietà del lavoratore; regolare la durata massima del distacco e il presupposto dell'accettazione del lavoratore in caso di reiterazione alla scadenza; prevedere un sostegno economico per gli eventuali oneri sostenuti; introdurre l'obbligo d'informativa sindacale nei casi di distacco di personale indipendentemente dal numero di distaccati e aumentare i tempi previsti per l'esperimento delle procedure.

A garanzia della crescita professionale dei lavoratori distaccati, andranno garantite le opportunità formative previste dalle aziende distaccanti e/o distaccatarie, ferma restando la necessità di prevedere un apposito percorso formativo di ingresso e di accompagnamento in caso di rientro.

L'informativa preventiva agli organismi sindacali dovrà essere ulteriormente precisata e documentata, prevedendo l'accordo sindacale per interventi di distacco, anche nel caso di ricaduta su un solo dipendente, dando precedenza alla volontarietà e considerando che questo istituto è lo strumento che, il più delle volte, precede le cessioni di ramo d'azienda o gli scorpori.

Ove il distacco comporti mobilità territoriale, si applicano integralmente le previsioni contrattuali in materia rispettivamente di " Trasferimenti " e " Missioni ". Nel caso di spostamento geografico sul territorio superiore a 30 km (di sola andata) dalla propria residenza e/o domicilio occorrerà prevedere un rimborso spese da parte aziendale.

Ambito di applicazione del contratto

Le Aziende destinatarie del presente contratto vanno inserite in tre elenchi così raggruppati:

- a) Federazione Italiana e tutte le Federazioni locali;
- b) tutte le BCC, aziende, società aderenti ;
- c) tutte le altre aziende di cui all'art. 2, integrate dalla previsione di cui all'ultimo capoverso del capitolo dell'Area Contrattuale.

Le aziende che dovessero sopravvivere, nell'arco di vigenza del CCNL, dovranno venire inserite tempestivamente nell'elenco di cui sopra, previa segnalazione e richiesta di inclusione indirizzata alle Parti stipulanti.

Nuova e buona occupazione

In considerazione del fatto che il positivo trend occupazionale nel settore di Credito cooperativo potrebbe risentire della fase di criticità derivante dal contesto di mercato conseguente alla crisi economica e nell'intento di contrastare il precariato e favorire l'inserimento lavorativo dei giovani, si propone di prevedere nel CCNL una fattispecie sperimentale e a termine per la durata della valenza contrattuale, finalizzata a favorire ulteriori - concrete e misurabili - opportunità di buona occupazione per i giovani,



e caratterizzata dall'assunzione con contratto a tempo indeterminato dall'inizio del rapporto di lavoro.

Tale opportunità, oltre all'assunzione con contratto a tempo indeterminato da subito a fronte di una flessibilità inquadramentale limitata nel tempo (esclusi lavoratori eventualmente assunti con contratti complementari da definire), dovrà prevedere, fra l'altro, la tutela della mobilità territoriale, l'equiparazione nell'erogazione del PDR, della previdenza, dell'assistenza nonché di tutti gli altri istituti economici e normativi collegati al secondo livello retributivo della 2° area professionale, ivi compresi quelli derivanti dai CIR/CIA.

La suddetta opportunità è subordinata all'impegno vincolante per tutte le Aziende e società del Movimento che essa sia sostitutiva di altre forme di costituzione del rapporto di lavoro (es.: inserimento, apprendistato, contratto a termine ecc.) e del contratto di somministrazione ed, ovviamente, non sia alle stesse cumulabile.

La flessibilità deve essere regolata e deve tendere comunque alla stabilizzazione occupazionale.

L'utilizzo delle cosiddette forme di lavoro atipico (apprendistato professionalizzante, somministrazione di lavoro a tempo determinato, inserimento, tempo determinato), dovrà continuare a rispettare una percentuale massima dell'organico aziendale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e non potranno essere cumulabili.

Le assunzioni a tempo indeterminato dovranno riconoscere integralmente, ai fini economici e normativi, tutti i periodi di lavoro a vario titolo prestati presso le aziende del movimento.

Le necessità di flessibilità collegate ad esigenze oggettive e straordinarie che richiedessero assunzioni di lavoratori con contratti a termine, dovranno essere adeguatamente definite nel CCNL e, nell'ambito delle relazioni a livello locale, rappresentate agli organismi sindacali che ne valuteranno il ricorrere delle condizioni.

Il contratto di apprendistato deve ridurre la durata massima da quattro anni a due anni per i laureati e tre anni per i diplomati.

Gli stage (work experience, tirocini formativi e similari), da applicarsi soltanto ove regolati a livello di rinnovo del CCNL, oltre che prevedere una dettagliata e preventiva informativa a livello aziendale e locale, devono essere limitati nella durata, non essere ripetibili, prevedere il divieto alla mansione di maneggio di valori di qualsiasi natura (denaro, valori, pegni, fidejussioni) e/o l'assunzione diretta di responsabilità, prevedere l'erogazione di un rimborso spese minimo oltre al riconoscimento del ticket pasto intero per i giorni di effettiva presenza.

2. Sistema di Relazioni sindacali

Relazioni sindacali

Il Credito Cooperativo, rispetto al settore del credito ordinario, presenta delle peculiarità contrattuali che riguardano il profilo del secondo livello negoziale e l'incidenza degli effetti applicativi dello stesso su tutte le singole BCC e aziende del sistema delle Federazioni di competenza. Inoltre le differenti dimensioni delle singole BCC e dei territori di riferimento, determinano la necessità di un rafforzamento delle relazioni sindacali che confermi l'incisività del ruolo delle strutture sindacali a tutti i livelli.

Per rendere più incisiva l'attività delle organizzazioni sindacali locali è necessario ampliare l'informativa attraverso:

- rafforzamento della procedura di confronto in merito alle prospettive locali del movimento, in relazione alle ricadute economiche ed occupazionali anche alle Federazioni locali, Aziende e Società aderenti;
- l'inoltro alle OO.SS da parte delle Federazioni Locali/aziende dei dati di bilancio semestrali entro il 30 settembre di ogni anno.
- la rendicontazione dettagliata circa i montanti, i criteri di erogazione, le contropartite richieste ai lavoratori, gli importi complessivi, il numero dei destinatari dei patti di stabilità/di non concorrenza divisi per area e grado;
- il dettaglio circa tutte le tipologie di contratti a termine instaurati e cessati nell'anno.
- Il dettaglio sugli organigrammi e funzionigrammi aziendali



- la rendicontazione delle politiche retributive e distributive, delle incentivazioni e dei riconoscimenti economici a qualsiasi titolo riconosciuti, dei contratti di stage e di consulenza stipulati e in essere;
- il dettaglio della composizione e delle dinamiche delle varie componenti della voce di bilancio 'costo del lavoro in forma disaggregata e separata tra dipendenti e non; tra voci di retribuzione, aree e livelli professionali, durata temporale;
- misure, iniziative e strumenti operativi e organizzativi per agevolare il rispetto delle leggi da parte dei dipendenti nell'operatività quotidiana (antiriciclaggio, mifid, ecc.).

A livello aziendale va ampliata l'informativa in tema di provvedimenti disciplinari, gestione del part time, trasferimenti, misure antirapina e di sicurezza in genere, orario di lavoro.

Le nuove previsioni di legge su Conciliazione ed Arbitrato vengono recepite nel nuovo CCNL attraverso la rinuncia alla sottoscrizione di clausole compromissorie e l'esclusione del licenziamento dal ricorso al Collegio Arbitrale. A tal fine le aziende devono impegnarsi a comunicare l'eventuale conferma del rapporto di lavoro a tempo determinato almeno 90 giorni prima della scadenza.

Ristrutturazioni -Riorganizzazioni - Tensioni Occupazionali

Il sistema delle relazioni sindacali, con specifico riferimento alle procedure previste per ristrutturazioni, riorganizzazioni con o senza tensioni occupazionali, va rivisitato, a cominciare dall'assunzione fra le Parti dell'esigenza che l'informativa, la consultazione e il confronto su piani industriali comunque definiti dovrà riguardare non soltanto le ricadute sui lavoratori.

Informazione, consultazione, confronto e negoziato dovranno costituire, in apposite sessioni dedicate, strumento ordinario del sistema di relazioni sindacali, a livello sistemico, di Federazione locale, di Gruppo e dovranno prevedere specifiche sessioni dedicate all'andamento economico e patrimoniale e ai piani d'impresa, comunque denominati, di sistema e di territorio, con riferimento anche a quelli delle singole Aziende.

Il ruolo e la funzione delle Federazioni locali ne fanno lo snodo per il raccordo con le singole BCC e per il governo delle relazioni sindacali nel territorio.

Le fasi di riorganizzazione, ristrutturazione e aggregazione del sistema, che potrebbero provocare tensioni occupazionali, richiedono di rafforzare le previsioni riguardanti le procedure di informativa, confronto e negoziato con gli organismi sindacali.

Nel caso di tensioni occupazionali, l'informativa prevista andrà integrata dai verbali degli Organi societari che motivano la decisione, dalla comunicazione dei provvedimenti ritenuti necessari dall'Organo di Vigilanza e da una completa informativa sugli interventi del Fondo di garanzia e sulle relative condizioni.

Stanno emergendo problematiche e criticità non più riconducibili a singole aziende, ma ad una pluralità delle stesse che insistono su macro aree territoriali riconducibili a distretti, regioni o ambiti geografici contigui.

Conseguentemente si potrebbero evidenziare problematiche con caratteristiche atipiche e non affrontate dall'attuale impianto contrattuale. Da qui la necessità di dotarsi di nuovi strumenti per governare tali fenomeni, anche con riferimento all'occupazione ed alla mobilità e per negoziare politiche di risanamento, aggregazione e crescita.

Occorre quindi istituire una "parte quarta" dell'art. 22 finalizzata alla gestione di situazioni con tali caratteristiche.

In presenza di criticità a livello territoriale tali da prefigurare interventi di rigore dell'autorità di vigilanza, attraverso la concentrazione di più BCC, la Federazione competente ha l'obbligo di darne immediata comunicazione attraverso idonea informativa confronto con le OO.SS. locali-aziendali, attraverso apposita procedura, anche al fine di porre in essere ogni iniziativa utile alla salvaguardia dei livelli occupazionali e della permanenza delle BCC sul territorio.

Si propone la istituzione di una serie di indicatori con funzione di "alert" che le parti possano monitorare con periodicità in sede locale

Mobilità territoriale

Nel secondo capoverso della Parte prima dell'art. 22 ccnl, occorre inserire una previsione riguardante la mobilità territoriale relativa alla concentrazione di più BCC a livello regionale, che preveda una fase negoziale per regolare le mobilità strutturali rivenienti dalle stesse concentrazioni.



Contrattazione di secondo livello

Ferma restando la funzione imprescindibile del CCNL, anche in ordine alla sua insostituibile prerogativa per la coesione sistemica del movimento, la specificità delle BCC ed una opportuna possibilità di modulare alcune soluzioni e favorire un modello di relazioni sindacali maggiormente partecipato suggeriscono l'ampliamento delle materie di demando alla contrattazione di secondo livello con le seguenti previsioni:

- Premio di fedeltà / anzianità
- Profili professionali e trattamento delle missioni per le aziende appartenenti al movimento che non sono BCC.
- Profili professionali con declinazione in base alla dimensione e alla complessità organizzativa non contemplati dal CCNL
- Quantificazione dell'apposita erogazione dei quadri direttivi
- Ulteriori forme di contribuzione a Previdenza e assistenza di sistema
- Mobilità territoriale, indennità di pendolarismo e regolamentazione dell'uso autovettura privata
- Ulteriori interventi a favore redditi familiari, quali il contributo annuale per familiari portatori di handicap con estensione anche al lavoratore disabile, aumento delle coperture assicurative infortunio di cui all'art.71
- Permessi retribuiti e non ad integrazione all'art. 54
- Sistemi valutativi (eccetto procedura di ricorso che viene definita dal CCNL)
- Sistemi incentivanti, campagne prodotte e sistemi premianti comunque intesi non rivenienti da accordi collettivi sulla base del principio che le stesse debbono essere ridotte e integrati in una visione di CSR. Non debbono quindi essere in contrasto con gli obiettivi e i valori del credito cooperativo, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio. Devono favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari, non rivolgersi alla singola persona, premiare tutti i contributi anche indiretti e favorire la stabilità e la trasparenza
- Indennità di vicepreposizione, altre indennità legate alla funzione
- Provvidenze e condizioni bancarie riservate al personale

Patti di non concorrenza e stabilità

E' indispensabile circoscrivere e regolamentare la materia dei patti di non concorrenza, usati quasi sempre in maniera impropria come erogazione discrezionale: su questo tema è necessario una dettagliata informativa nell'ambito dell'incontro annuale, riguardo i montanti complessivi, i criteri di erogazione, le contropartite richieste ai lavoratori, il numero dei destinatari divisi per area e grado.

Qualora venisse rilevato un consistente utilizzo di questo strumento, oppure lo stesso venisse usato impropriamente, le OO.SS. potranno richiedere alla controparte un ulteriore incontro nel quale porre le loro osservazioni, finalizzato a trovare soluzioni condivise in coerenza con il principio di un utilizzo residuale.

Consulenze esterne

Va contenuto il fenomeno delle consulenze esterne e va prevista, negli obblighi di comunicazione alle organizzazioni sindacali locali di cui all'articolo 16, un'informativa dettagliata sulle motivazioni tecnico produttive che rendono necessario il ricorso alle consulenze, sul numero dei consulenti e sul tempo di durata del rapporto (anche reiterato nel tempo), sui costi complessivi.

Procedura di verifica in materia di inquadramenti

In materia di inquadramenti, creazione di una specifica procedura di verifica applicativa delle normative nazionali e locali.

Manutenzione Contrattuale

Rivisitazione allegato D Regolamento Anticipazione del TFR.

3. Qualità della vita lavorativa e tutele professionali

Formazione

La formazione è un diritto/dovere del lavoratore, intesi come la possibilità di crescere professionalmente e rimanere competitivo nel



contesto lavorativo e come un fondamentale strumento di competitività dell'impresa.

In relazione al mutamento del sistema ed alla continua evoluzione dei modelli di servizio delle aziende, nonché all'innalzamento del rischio professionale, assume sempre più rilevanza l'aspetto relativo all'aggiornamento delle competenze e dell'identità cooperativa, realizzati attraverso scelte formative di livello adeguato alla responsabilità dell'operatività quotidiana. In particolare per materie complesse rivenienti da obblighi di legge e da disposizioni delle autorità di vigilanza come ad esempio l'Antiriciclaggio, la Mifid, la Legge 231/2001 si richiede formazione in aula certificata e aggiornamenti puntuali.

La formazione, orientata al raggiungimento del massimo risultato di soddisfazione ed efficacia, dovrà essere somministrata in idonee condizioni ambientali.

Per la formazione che impegnerà i lavoratori fuori sede, dovrà essere riconosciuto il trattamento di missione/trasferta.

La formazione professionale dovrà essere certificata attraverso il libretto formativo individuale e deve essere valida anche ai fini della progressione di carriera.

Qualora il Lavoratore non abbia potuto svolgere la formazione per motivi non riconducibili alla sua volontà, quanto non fruito sarà considerato come credito formativo. Tale credito dovrà essere obbligatoriamente utilizzato entro i 6 mesi dell'anno successivo a quello di riferimento partecipando a corsi di formazione da lui scelti fra quelli organizzati dalla Federazione locale di appartenenza e /o da Federcasse. In assenza di offerta in tal senso, il lavoratore potrà optare per offerte formative erogate da soggetto abilitato.

Dovrà essere consegnata dalle aziende alle rsa ove presenti e alle OO.SS. locali entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento una rendicontazione disaggregata delle situazione formativa.

In ogni caso le ore formative spettanti dovranno essere contabilizzate e non potranno essere perse.

In applicazione al protocollo per le relazioni sindacali tra Federcasse e OO.SS. devono essere previsti specifici percorsi formativi per i dirigenti sindacali assenti dal servizio per oltre 12 mesi, che consentano, al rientro, uno sviluppo professionale e/o di carriera coerente con le competenze acquisite.

Per incentivare la preparazione professionale, si chiede l'aumento dei premi per il conseguimento del titolo di studio (articolo 68) e delle provvidenze annuali (articolo 69). È necessaria una riscrittura dello stesso articolo anche alla luce del nuovo ordinamento dei corsi di laurea (numero esami e declinazione delle casistiche). Il premio di laurea va erogato per due volte in caso di laurea breve e laurea specialistica;

Inquadramenti e percorsi professionali

La trasformazione avvenuta nelle imprese bancarie e la prospettiva tendenziale impongono una riflessione in ordine alla necessità di aggiornare l'attuale impianto inquadramentale.

Si rende pertanto necessario un lavoro congiunto da affidarsi ad una apposita "Commissione contrattuale nazionale per il riesame dei profili professionali e degli inquadramenti", composta dalle Parti stipulanti il CCNL.

In questa logica, le attuali declaratorie rappresentano il punto di partenza, consolidato ed imprescindibile, sul quale articolare il confronto l'aggiornamento e l'implementazione dei rispettivi profili professionali esemplificativi.

Il riesame dei profili professionali e degli inquadramenti dovrà fare riferimento alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, alle disposizioni di legge e dell'Autorità di Vigilanza, all'evoluzione dei contenuti e delle responsabilità dei singoli profili professionali ed andrà realizzata in coerenza con quanto stabilito dal CCNL.

La contrattazione di secondo livello locale/aziendale potrà normare ulteriormente eventuali specificità

Preposto di filiale

La figura del preposto è in continua evoluzione sia per le modifiche normative intervenute (come la Mifid, la sicurezza sul lavoro, l'antiriciclaggio, la trasparenza, ecc.) e sia per i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro (delega sui poteri di credito, obiettivi commerciali sempre più stringenti, gestione del personale di filiale, ecc.). In considerazione di questa particolare complessità e responsabilità di ruolo, si propone la modifica della attuale normativa dell'articolo 110 con i seguenti



inquadramenti minimi: fino a due addetti 3 A 3L; 3 addetti 3 A 4L, oltre Quadro Direttivo.

Inoltre, vanno precisati meglio i criteri di computo del numero di lavoratori coordinati, prevedendo che siano inclusi tutti lavoratori indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dell'area, ed arrotondando all'unità superiore le frazioni di lavoratori a part time; vanno considerati in tale computo anche i lavoratori di unità produttive, prive di autonomia, coordinate dallo stesso preposto.

Revisione della scala parametrica

Si chiede un ulteriore aumento dell'1%, ridistribuito ai lavoratori attraverso la definizione di una nuova scala parametrica che, pur riguardando tutte le aree, andrà ridefinita dedicando specifica attenzione ai livelli nei quali sono concentrati i giovani e la nuova occupazione.

Rischi professionali

Il forte e preoccupante aumento del numero di sanzioni amministrative e penali, nonché di procedimenti disciplinari in relazione alla violazione delle norme in materia di anticiclaggio, MIFID, usura, privacy ed altre normative di primo e secondo livello, ha messo il tema dei rischi professionali e delle responsabilità individuali al centro dell'attenzione e delle preoccupazioni della categoria. A tale scopo, oltre alle previsioni in ordine alla formazione, ai sistemi incentivanti ed alla informativa relativa alle misure organizzative assunte, si chiede:

- la piena applicazione della legge 190/1985, che "tiene indenne" il dipendente anche in caso di colpa grave. A tal fine dovrà essere fornita agli organismi sindacali aziendali apposita informativa riguardo alle coperture assicurative eventualmente stipulate;
- la riformulazione del 1° comma dell'art. 42, per ottenere la piena esigibilità della norma che prevede l'accollo delle spese legali da parte dell'azienda per il lavoratore sottoposto ad azioni penali o civili, in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni. Le aziende, inoltre, dovranno assumersi gli oneri relativi al legale eventualmente scelto dal lavoratore tempo per tempo.

Prestazione lavorativa dei quadri direttivi

Il ruolo e la funzione dei Quadri direttivi sono chiaramente delineati dal CCNL che ne evidenzia la peculiarità e il rilievo nella compagine aziendale anche in riferimento all'istituto dell'autogestione.

Fermo restando che la prestazione lavorativa dei quadri direttivi ha come riferimento temporale il normale orario applicabile al personale delle aree professionali, occorre rilevare che l'orario di fatto si è abbondantemente dilatato.

Anche lo strumento del recupero in autogestione non è favorito dalle aziende, che rendono di fatto strutturale un regime orario superiore e non retribuito.

Il diritto all'autogestione va reso esigibile anche attraverso forme di contabilizzazione trasparente, a fronte delle quali si possano definire criteri e quantificare misure di riconoscimento economico dell'orario non recuperato in coerenza con le previsioni già esistenti a tal proposito dal CCNL vigente. Nella contrattazione di secondo livello dovranno essere negoziati i criteri del recupero, la quantificazione e le modalità di pagamento dell'apposita erogazione, nonché i metodi di rilevazione delle ore prestate in più. Tali erogazioni non andranno confuse o compensate con quelle derivanti dai sistemi incentivanti, né saranno subordinate a valutazione, giudizio professionale o raggiungimento di obiettivi.

Dovrà essere esigibile la dichiarazione a verbale dell'articolo 98 che prevede che il recupero delle ore prestate in più, nell'ambito dell'autogestione, possa essere utilizzato anche a giornate intere giornate.

Devono essere definite nel CCNL delle regole certe di recupero anche quando il quadro svolge attività lavorativa il sabato, la domenica e nelle giornate festive infra-settimanali.

Banca delle ore

Il CCNL prevede che le prestazioni aggiuntive accantonate nella banca delle ore non devono essere perdute e che il lavoratore ha diritto a fruirle.

A tal fine, esaurito il tempo massimo previsto dal vigente CCNL, le ore residue vanno retribuite con la conseguente maggiorazione oraria, ove



l'Azienda non abbia ottemperato a quanto previsto dal CCNL.

Il lavoratore appartenente alle Aree professionali, se inquadrato nella Categoria dei Quadri direttivi, non deve perdere le ore prestate in più e accantonate a banca delle ore.

Il lavoratore appartenente alle aree professionali, incaricato di sostituire il quadro direttivo assente, dovrà recuperare la prestazione eccedente, non recuperata tramite autogestione, mediante il riversamento nella banca ore al momento del rientro del quadro sostituito.

Trasferimenti

Si richiede che le aziende prestino una particolare attenzione alle condizioni personali e di famiglia del quadro direttivo del Quadro direttivo di terzo e quarto livello che abbia compiuto 55 anni di età.

Divieto di trasferimento per lavoratore con figli fino a tre anni. Va prevista la comunicazione scritta del provvedimento e introdotto il concetto della residenza, intesa come dimora abituale, come unico parametro di riferimento.

Missioni

Viene ridotto a 2 il numero di giornate per le quali è obbligatorio il rimborso delle spese a piè di lista. Il calcolo della distanza è quello tra località della missione e la residenza (intesa come abituale dimora).

4. Politiche sociali

Salute e sicurezza

Le previsioni del CCNL dovranno dare piena attuazione alle previsioni del DM 81/2008, dove il tema della salute e della sicurezza diviene un percorso condiviso in tutte le fasi della vita aziendale, che vede al centro il benessere lavorativo come filosofia di fondo per un positivo clima organizzativo.

Pertanto si ritiene opportuno perseguire i seguenti obiettivi:

- prevenire i rischi legati allo "stress lavoro correlato", che possono avere influenze a

livello psicofisico per le lavoratrici ed i lavoratori;

- evitare gli eccessi nelle politiche di budget e commerciali, nella remunerazione dei risultati, nella scarsità degli organici, che possono comportare danni alla salute dei lavoratori;
- coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori (RLS) nelle fasi preventive ai piani di sicurezza, con una informativa specifica.

La consultazione sugli aggiornamenti del documento di valutazione dei rischi (DVR) deve essere attuata anche durante le procedure negoziali riguardanti fusioni e ristrutturazioni organizzative.

Le aziende del sistema devono impegnarsi a realizzare un sistema complessivo di misure tecniche ed organizzative per prevenire e ridurre i danni, anche correlati al tema del rischio rapina, informando annualmente le organizzazioni sindacali, oltre agli RLS, sui piani programmati per la sicurezza.

A tal fine è indispensabile procedere alla costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale, ai sensi della normativa di legge, con compiti specifici di prima istanza nelle controversie sulla materia, di supporto alle imprese per individuare soluzioni tecnico organizzative, di analisi e progettualità di sistema sui fenomeni legati al rischio rapina.

Al secondo livello di contrattazione locale/aziendale, anche attraverso il ruolo e la funzione di coordinamento delle Federazioni locali e predisponendo appositi Accordi quadro, si dovrà definire una specifica formazione preventiva dei lavoratori sulla prevenzione e gestione del rischio rapina e/o di eventi criminosi con riferimento alle linee guida emanate dalla Conferenza delle Regioni.

Si ritiene maturo il tempo per prevedere una apposita copertura assicurativa collettiva per l'attività sindacale fuori dal luogo di lavoro.

È importante garantire l'informativa agli RLS sulle pause agli addetti ai videoterminali, sugli appalti e su eventuali subappalti.

A livello di contrattazione integrativa si richiede una specifica formazione preventiva dei lavoratori sulla gestione dell'evento rapina.

Le Aziende, per garantire la sicurezza dei propri dipendenti, dovranno mantenere in ogni punto operativo una presenza costante minima di 2 addetti.



Le diverse caratteristiche delle BCC comportano una specifica valutazione dei rischi per quel che riguarda:

- la presenza di molte filiali con organico ridotto (due persone);
- l'utilizzo di personale bancario nelle operazioni di carico dei bancomat esterni alle filiali;
- l'adeguata verifica dello stress da lavoro correlato in base alle specificità di settore del Credito Cooperativo e contestuale coinvolgimento anche delle RLS nella definizione della metodologia e degli strumenti di valutazione che il datore di lavoro è tenuto ad adottare.

Particolare attenzione andrà volta all'attività di trasporto valori fra le filiali che attualmente è regolamentata dall'art. 49 del CCNL. Tale attività va effettuata da apposita società di servizio.

Occorre ribadire che il ritiro contante e valori presso la clientela, svolto direttamente dai lavoratori, è espressamente vietato.

Entro 3 mesi dal rinnovo del CCNL, occorrerà procedere al rinnovo dell'accordo che regola la "consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui posti di lavoro" (attualmente allegato G del CCNL vigente) in considerazione delle mutate esigenze riconducibili alle modificazioni organizzative, alla distribuzione territoriale del sistema, al progresso tecnico e scientifico e all'evoluzione legislativa intervenute.

Nell'attesa si richiede che i rimborsi delle spese sostenute dai RLS per l'attività di servizio siano parificate a quelle previste dal CCNL in relazione al rimborso delle spese documentate.

CSR (responsabilità sociale d'impresa) e partecipazione

Una delle peculiarità del movimento del Credito Cooperativo è la territorialità, intesa come radicamento nella comunità di appartenenza sul piano economico e sociale. Questo forte legame unitamente ai valori mutualistici e cooperativi ed alla necessità di promuovere un attivo coinvolgimento di tutti i portatori d'interessi deve sostanziarsi in prassi comportamentali strettamente coerenti e riscontrabili.

Tali caratteristiche, rappresentano per il Credito Cooperativo la naturale traduzione del proprio originario patrimonio ideale e costitutivo ed un reale vantaggio competitivo.

La CSR, deve quindi essere declinata operativamente e puntualizzare come si traduce nei confronti di tutti i portatori di interessi a partire dai lavoratori delle BCC in quanto tali, e nella loro accezione di "lavoratore socio". A tale scopo occorre creare un allegato al CCNL contenente gli indicatori per la misurazione dell'orientamento della CSR.

La stessa sperimentazione di forme di democrazia economica, la partecipazione dei lavoratori alla compagine sociale della BCC (proprio per la natura di cooperativa mutualistica senza fini di lucro) è condizione economica, giuridica e sociale matura nel sistema.

Conseguentemente occorre promuovere la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa a partire dall'eliminazione dei vincoli statutari nei confronti dei dipendenti-soci, e dalla possibilità di partecipare ai risultati economici dell'azienda secondo regole codificate.

Dovrà essere favorita la partecipazione attiva alla realizzazione e redazione del bilancio sociale, redatto secondo gli schemi proposti da Federkasse, di rappresentanti eletti dai lavoratori.

Potrebbero essere previste iniziative bilaterali a livello locale per garantire l'effettiva possibilità di partecipazione alle basi sociali da parte dei lavoratori e rimuovere impedimenti immotivati.

La partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori alle consulte/comitati locali dei soci potrà costituire utile sperimentazione di pratiche di relazione e interazione fra le diverse problematiche ed esigenze. Il recupero dei principi stabiliti nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo deve garantire un maggiore ed effettivo coinvolgimento dei dipendenti del sistema negli obiettivi del Movimento.

Accanto ad un rinnovato slancio per lo sviluppo della bilateralità nazionale (Fondo di solidarietà e fondo per la salute e sicurezza e Cral nazionale), ed un organico piano di democrazia economica, andrà previsto un apposito articolo contrattuale che delinea la CSR che vogliamo e formalizzi e regoli tali previsioni in procedure su temi specifici come ad esempio:

- individuare una unica sede per tutte le materie di confronto dando pieno mandato agli istituti della bilateralità (commissioni, osservatori, pari opportunità, formazione, salute e sicurezza) ed un indicatore di ultima istanza che misuri l'orientamento alla CSR;
- promuovere la stipula degli accordi di clima;



- Promuovere un modello di banca che coniughi aspetti etici e sociali ed una competitività costruita sulla stabilità e l'affidabilità di lungo periodo, tutelando il risparmio delle famiglie e il suo impiego nel tessuto economico locale, evitando il ricorso agli strumenti di "finanza creativa";
- Operare affinché vi sia un'integrazione tra la dimensione economica (convenienza), la dimensione ambientale (compatibilità) e sociale (equità) sia in riferimento alla vita interna all'azienda, sia nel rapporto con i soci e la comunità.

Mezzogiorno

Il persistere del divario Nord-Sud e la difficoltà del sistema creditizio in generale di essere volano dell'economia nelle aree più svantaggiate ci pone l'obbligo di tenere alta l'attenzione convinti che l'unità ed unicità del Sistema del Credito Cooperativo, rappresentano un'esperienza da preservare e sviluppare con maggior determinazione ed investimenti rispetto al passato; tutto il Mezzogiorno d'Italia rappresenta una grande opportunità e speranza di progresso.

Questo nuovo specifico capitolo contrattuale, deve innanzitutto favorire e realizzare lo studio, l'investimento e la realizzazione di centri studi dedicati e fabbriche prodotte in questa parte del Paese, per favorire una crescita sana e sostenibile, valorizzando le enormi opportunità di offerta in settori come l'agroalimentare, il turistico, quello dei beni culturali da sostenere con ogni mezzo e disponibilità.

Occorre far emergere e sostenere economicamente in termini finanziari tutta la parte imprenditoriale sana del Mezzogiorno il rapporto con le PMI sta e sarà sempre più la vera garanzia di uno sviluppo possibile e duraturo e le BCC, come sempre, dovranno svolgere un ruolo primario.

Pari Opportunità - Conciliazione tempi di vita e lavoro – Maternità – Politiche attive per la famiglia

Gli studi del settore evidenziano che nel mondo bancario esiste una chiara sperequazione fra il trattamento riservato alle donne e quello riservato agli uomini. Si deve operare affinché tale discriminazione venga eliminata, o comunque almeno ridotta.

Necessitano politiche di gestione delle risorse umane che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Occorre pertanto una previsione nazionale che delinea contenuti, modalità e tempi per l'attuazione in tutto il credito cooperativo della tutela della maternità con interventi di carattere economico (estensione della copertura al 100% anche alla gravidanza a rischio, integrazione al 50% del periodo di congedo parentale, diritto al premio di risultato anche per assenze in congedi parentali) e normativo (flessibilità ed elasticità di orario, part time, il telelavoro per periodi di esigenze particolari, particolare aggiornamento professionale al rientro in azienda, interventi che favoriscano l'esercizio dei diritti del padre).

Parimenti occorre rendere operativi tutte le commissioni paritetiche (es. attivazione delle commissioni pari opportunità locali) per il monitoraggio dei fenomeni, la promozione della cultura delle pari opportunità, la proposizione di progetti anche finanziati, l'alimentazione del flusso dati verso le rispettive commissioni nazionali.

Nell'ottica della promozione della bilateralità che rafforzi la dimensione partecipativa e la coesione di sistema, si propone di istituire un circolo BCC (CRAL NAZIONALE) allo scopo di dare una risposta innovativa, originale e sussidiaria del Credito Cooperativo al cosiddetto "welfare di sistema". L'idea è quella di fornire risposte ai bisogni di conciliazione lavoro-famiglia, con possibilità di offrire prodotti e servizi turistici, culturali e di arricchimento anche linguistico a prezzi convenienti per i nuclei familiari, le giovani coppie e i figli dei dipendenti delle BCC. Tutto ciò sfruttando e potenziando una rete nazionale ed internazionale del credito cooperativo e della cooperazione in senso lato che arricchisca e valorizzi la cultura cooperativa e la coesione interna.

Part time

Il rapporto di lavoro a part time rappresenta uno degli strumenti che possono contribuire concretamente a conciliare i tempi di vita e di lavoro, soprattutto in riferimento all'evento della maternità, alla crescita ed all'educazione dei figli ed alla gestione di problematiche connesse alla vita di relazione, alla salute, alla necessità di assistenza. L'attenzione e la soddisfazione di tali condizioni rappresentano un utile indicatore di misurazione della CSR. Per queste ragioni l'istituto del part-time va reso più fruibile, anche



attraverso la trasparenza dell'iter di accesso, la valorizzazione del demando alla CIR e un abbassamento della percentuale di trasformazione prevista.

A tal fine viene richiesto l'aumento delle percentuali di trasformazione chiedendo di passare ad almeno 1 ogni 20. Nel computo vanno esclusi i rapporti di part-time concessi a tempo indeterminato, le assunzioni direttamente con formula di part-time, i lavoratori part time che usufruiscono della Legge 104.

È opportuno introdurre una tutela della mobilità per le lavoratrici che usufruiscono del part-time.

Previdenza Complementare

A seguito delle varie riforme del sistema previdenziale pubblico è indispensabile integrare l'assegno pensionistico pubblico. Per questo si richiede un aumento della contribuzione al Fondo Pensione con particolare attenzione ai lavoratori assunti dopo il primo gennaio 2001.

La scarsa consapevolezza del bisogno pensionistico nelle giovani generazioni ci obbliga ad investire non solo in termini economici ma anche in formazione per accrescere la loro cultura. Per questa ragione va individuata una giornata di formazione – dedicata ai giovani assunti - anche utilizzando il pacchetto di cinque ore di cui all'art. 63 comma 6.

Cassa Mutua Nazionale

Per mantenere lo standard qualitativo raggiunto, viene previsto un aumento delle quote annuali, in termini fissi e percentuali. Le coperture devono prevedere misure anche in caso di morte per malattia. Occorre prevedere un demando alla trattativa di secondo livello finalizzato a negoziare quote aggiuntive specifiche.

Long Term Care

Il progetto di sostegno assistenziale per situazioni infortunistiche gravi e per i casi di inabilità è un valore sociale importante che si intende riaffermare. Si propone, pertanto, un aumento della contribuzione già in essere, finalizzato anche alla creazione di un meccanismo di sostegno del reddito per il lavoratore licenziato a causa del superamento del periodo di comporto e alla possibilità dell'estensione della copertura ai familiari.

Va inoltre chiarito che la copertura può avvenire non esclusivamente in forma assicurativa.

Assicurazione infortuni

L'assicurazioni infortuni di cui all'articolo 71 va adeguata significativamente nell'importo per tutte le categorie. Vanno, inoltre, concordate con le RR.SS.AA. le condizioni di polizza.

Malattia

Si rileva la obbligatorietà di adeguare la norma sulla certificazione di malattia introdotta all'art. 25 del D.Lgs 183/2010 (collegato lavoro) in tema di "certificazione di malattia, metodo tempi e privacy" integrato dal decreto del ministero della salute del 26.2.2010.

Si richiede l'allungamento di due mesi del periodo di comporto per tutti lavoratori.

Si richiede il raddoppio del periodo di comporto per alcune patologie gravi oggi non previste (disturbi neurologici, malattie mentali, sclerosi multipla, croniche, invalidanti e rare così come previste dal Ministero della Salute e altri organismi riconosciuti.).

Inoltre in considerazione della gravità e della diffusione delle malattie oncologiche si intende introdurre un "codice etico", da includere tra gli allegati al testo del CCNL, prendendo lo spunto da lavoro presentato il 18 marzo 2010 nell'ambito della settimana dedicata alla prevenzione del cancro da parte dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità e della Rete Nazionale delle consigliere che ha accolto e sviluppato l'invito presente nella Risoluzione del Parlamento Europeo del 10 aprile 2008, intitolata Lotta al cancro in una Unione europea allargata, che, al punto 35, «invita la Commissione a redigere una carta per la protezione sul luogo di lavoro dei pazienti affetti da tumore e delle persone affette da malattie croniche, in base alla quale le imprese sarebbero tenute a permettere ai pazienti di continuare a lavorare durante la terapia e a favorire il loro rientro in servizio».

Previsioni per lavoratori diversamente abili

E' necessario garantire l'applicazione della normativa sulle assunzioni obbligatorie anche in



caso di attivazione del fondo di solidarietà di settore.

Dal punto di vista economico occorre rivalutare il contributo per familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992, e prevedere l'erogazione anche per la semplice appartenenza al nucleo familiare e per il lavoratore stesso qualora rientri fra i portatori di handicap.

Inoltre si richiede che siano sterilizzati gli eventuali effetti negativi rivenienti dall'utilizzo dei permessi previsti dalla legislazione vigente per i diversamente abili, come la decurtazione di ferie e tredicesima mensilità.

Oltre il recepimento di tutte le norme di legge in materia occorre prevedere limitazioni stringenti sulla trasferibilità dei lavoratori diversamente abili estendendole anche ai casi di non gravità.

Politiche sull'invecchiamento attivo

Il tema è di estrema attualità, le politiche previdenziali dei Paesi Europei, si stanno muovendo nella direzione dell'aumento dell'età pensionabile. Le scelte aziendali in ambito BCC, hanno garantito un adeguato ricambio generazionale, che nell'ultimo anno denota una fase di rallentamento, anche dovuta al fatto di prevedere una maggiore permanenza al lavoro degli attuali dipendenti. Si propone pertanto una specifica previsione nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale (art. 12), un raccordo con le principali iniziative a livello comunitario anche nell'ambito cooperativo e la realizzazione di politiche di invecchiamento attivo in materia di telelavoro.

5. Rivendicazione salariale ed equità distributiva

Il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro si colloca in un contesto economico che sconta le criticità generate dalla crisi finanziaria originata nel 2007 con conseguenti impatti sociali ed economici.

Il Credito Cooperativo, fin dall'avvio della crisi finanziaria ed economica globale, ha svolto un ruolo primario di sostegno ai redditi delle famiglie e all'attività delle aziende, contribuendo a mitigare la dinamica recessiva con particolare riferimento alla contrazione del credito erogato dal sistema bancario italiano. Tale impegno ha comportato una riduzione dei margini di

redditività, un aumento delle esposizioni creditizie e dei relativi rischi di credito e l'evidenziazione di alcune criticità strutturali e gestionali.

Il perdurare delle attuali situazioni di incertezza e di opacità dei mercati, la tendenzialità delle misure regolative europee, l'affacciarsi del problema della sostenibilità dei debiti sovrani e la ripresa della dinamica speculativa, il ritardo strutturale del nostro paese, certo non consentono di prevedere miglioramenti del ciclo economico. Pur tuttavia, è universalmente condivisa la valutazione che, proprio nei momenti di forti sollecitazioni e cambiamenti, siano necessarie azioni ed interventi incisivi, accompagnati da chiare scelte di natura strategica di lungo periodo. E' in questa ottica che le Organizzazioni Sindacali predispongono la Piattaforma di rinnovo del CCNL.

La rivendicazione salariale, pur nelle difficoltà sopra evidenziate, tiene conto della doverosa necessità di garantire il pieno recupero e mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni (dopo, per altro, che sono stati rinnovati la quasi totalità dei contratti dei vari settori merceologici), sia rispetto al triennio appena trascorso, sia rispetto alle aspettative di inflazione reale da qui al 2013.

Inoltre non va dimenticata la notevole crescita del settore in termini di volumi, quote di mercato, dell'ultimo decennio e che è rallentata solo nell'ultimo biennio per effetto della crisi. Al conseguimento di tali risultati i lavoratori, con impegno, disponibilità e professionalità, hanno dato un contributo fondamentale che va riconosciuto.

Particolare attenzione assumono le rivendicazioni per le giovani generazioni di lavoratori: i lavoratori precari, i lavoratori entrati nel movimento nell'ultimo decennio e coloro che entreranno nei prossimi anni.

Sotto il profilo dei costi, la piattaforma presenta aumenti compatibili con il momento e comparabili con il resto del settore bancario. Infatti, da un lato dobbiamo considerare che le richieste presenti in piattaforma intendono incrementare la retribuzione definita a livello nazionale che rappresenta solamente una parte del costo del lavoro imputato complessivamente nei bilanci delle BCC, dall'altro registriamo ancora un costo medio del lavoro inferiore rispetto al settore delle banche ordinarie.

Anche in un'ottica di Responsabilità sociale d'impresa é essenziale avviare un processo di



trasparenza informativa completa e dettagliata sulla composizione del costo del lavoro (voce 150 conto economico) distinto per dirigenti, quadri direttivi e resto del personale. Suddiviso in salario diretto, indennità, sistema incentivante e consulenze. Questo per discutere delle politiche retributive e delle conseguenti dinamiche delle varie componenti del costo del lavoro. Tutto ciò anche per ottemperare alle recenti disposizioni di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Rivendicazione salariale. Salvaguardia del potere d'acquisto. Tabelle trattamento economico.

La richiesta di recupero inflattivo è quantificata nel 1,60% di recupero del triennio 2008 – 2010 e nel 5,50% di previsione inflattiva del triennio 2011 – 2013 che si somma allo 0,19% di trascinarsi. La richiesta complessiva relativa al recupero inflattivo ammonta, quindi al 7,29%.

L'incremento complessivo del 7,29% viene richiesto per le voci retributive tabellari stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex premio di rendimento.

La rivalutazione del 7,29% si applicherà anche alle indennità specifiche di settore quali l'indennità di preposizione, le indennità comportanti disagio o legate all'orario di lavoro come ad es. la reperibilità, rivedendo anche i minimi.

Inoltre si chiede una revisione di alcune previsioni relative ai quadri direttivi come di seguito:

- rivalutazione dell'incremento minimo temporaneo previsto nel 3° comma dell'art. 101 del CCNL da 3.000€ a 3.500€ al fine di garantire, per equità, un incremento salariale anche ai quadri direttivi di 2° livello con più di nove scatti in occasione della promozione a QD3. Inoltre va chiarito che il riferimento per calcolare detto assegno è il quadro direttivo di secondo livello anche se l'inquadramento ricoperto è inferiore a tale livello.
- adeguamento (inflazione e produttività) dell'indennità di partecipazione normale a riunioni fuori orario di lavoro e della speciale indennità per vice direttori d'azienda con l'unificazione dell'importo al livello più alto.

Premio di Risultato e Partecipazione

a) Premio attuale

La verifica effettuata sulle risorse effettivamente erogate ai lavoratori del settore dal credito cooperativo risultano inferiori a quelle erogate mediamente dal resto del sistema bancario. L'attuale articolo 48 prevede che: "In sede di contrattazione di secondo livello va istituito un premio di risultato che sarà rapportato al valore medio del settore del credito". E' evidente che questo principio condiviso è stato, seppur parzialmente, disatteso.

Inoltre, il settore ha beneficiato più ancora delle banche ABI della ristrutturazione del 2001 dimostrando trend di crescita in materia di assunzioni e di recupero della produttività marcati e costanti. Si ritiene corretto dunque che, ove vi siano incrementi ulteriori di produttività, vi sia un riconoscimento specifico per i lavoratori assunti nelle aree professionali dopo il 1.01.2001.

Questo importante obiettivo va perseguito attraverso la distribuzione di una quota aggiuntiva al calcolo nazionale e regionale in termini di punti percentuali o di valore di scala parametrica superiore. Tale somma, che va erogata in aggiunta al montante complessivo così come calcolata con il meccanismo attuale, potrà essere oggetto di destinazione opzionale anche al sistema previdenziale di settore e deve produrre effetti anche sul TFR e sul Fondo Pensione.

Al di là della integrazione sopra evidenziata, in generale l'attuale sistema di calcolo contenuto nel CCNL può essere riconfermato nelle sue linee essenziali con le seguenti modifiche:

- dovrà prevedere, allo scopo di limitare risultati fuori scala, un dispositivo di limitazione delle punte dei singoli indici da individuare a livello locale;
- deve essere presa in considerazione l'eventualità che specifiche necessità contabili (accantonamenti) riducano l'utile fino a non dare esito alla generazione di un PDR indipendentemente dalla produttività.
- nel calcolo del risultato lordo di gestione vanno esclusi i "costi degli esodi incentivati che non comportano attivazione delle prestazioni del Fondo di Solidarietà", le consulenze e le masse del sistema incentivante aziendale se non contrattato.
- per rendere trasparente il calcolo in ogni suo passaggio è necessario fornire alle OO.SS. il



dato dell'inquadramento medio per azienda suddiviso per ogni livello inquadramentale.

- vanno inseriti fra i destinatari del premio, i lavoratori che hanno interrotto il rapporto di lavoro per naturale scadenza del contratto (precari) e per i pensionamenti.

b) Premio di Produttività Territoriale e Partecipazione di Sistema

In coerenza con l'introduzione di strumenti di democrazia economica integrata in un processo partecipativo che si fonda sul presupposto della C.S.R. Si chiede di istituire una sezione specifica del PDR, che esprima il livello di partecipazione dei lavoratori nelle BCC. I parametri di riferimento dovranno essere condivisi all'interno della specifica matrice cooperativistica del sistema. La modalità di distribuzione dovrà essere diversa da quella del PDR.

Politiche commerciali e Sistemi Incentivanti

I sistemi incentivanti così come definiti dall'articolo 50 del CCNL sono stati utilizzati nel credito cooperativo in maniera marginale. Sono, invece, diffusi altri sistemi di incentivazione certamente più discrezionali e non trasparenti quali assegni ad personam e premi una tantum.

Le politiche commerciali e le leve gestionali utilizzate vanno ricondotte ad un equilibrio sostenibile e di lungo periodo tra competitività responsabilità sociale. Conseguentemente, e in stretta correlazione con quanto indicato in premessa va garantita coerenza: con l'orientamento alla C.S.R ed una concreta impostazione partecipativa; ai valori di

riferimento del credito cooperativo; con una impostazione gestionale trasparente.

Per le medesime ragioni è necessario prevedere la condivisione degli obiettivi e degli strumenti individuati al raggiungimento di questi obiettivi.

Nel merito l'attuale formulazione contrattuale dovrà essere implementata rendendola una procedura negoziale con obiettivi definiti:

- le quote di salario incentivante e più in senso lato tutte le forme di salario indiretto non contrattato devono esser limitate da un rapporto % con il PDR.
- le aziende devono proporre obiettivi raggiungibili e di gruppo, che premiano tutto il personale nella logica della valorizzazione dei contributi indiretti, che tengano conto del profilo di rischio del cliente e di un orizzonte di medio - lungo periodo, che incorporino valori cooperativi e indicatori di rispetto delle leggi e della normativa secondaria e più in generale secondo principi di eticità e sostenibilità. In particolare dovranno prevedere obiettivi, di medio e lungo termine, riferiti alla mission strategica del movimento.
- andranno previste casistiche che sospendano l'erogazione del sistema di incentivazione (particolari situazioni di difficoltà aziendale con dichiarazioni di esuberi, mancato pagamento del Premio di Risultato, ecc.), nonché momenti di verifica congiunta nel caso in cui la mancata conferma del personale a tempo determinato riguardi quantità significative di lavoratrici e lavoratori.
- la contrattazione di secondo livello dovrà analizzare la materia per monitorarla e negoziarla al fine di definire un accordo in merito.

Roma, 30 giugno 2011

Le Segreterie Nazionali

Dircredito Fabi Fiba-Cisl Fisac-Cgil Sincra/Ugl UILCA