

***Negli incontri successivi si è entrati con metodo nei vari temi normativi contrattuali –

AREA CONTRATTUALE

Il confronto è stato serrato e costruttivo su questo argomento

Sono state inserite -già nel testo concordato all'Art.17 – incontri annuali – gli appalti (non solo di servizi). Questa miglioria consentirà alle OO.SS una verifica più attenta degli appalti esistenti.

E' stato inserito il concetto di gruppo bancario – con precise indicazioni delle procedure in caso di rilevanti riorganizzazioni e ristrutturazioni .

Abbiamo richiesto una trascrizione **dell'Art. 27 sui congedi parentali, anche in relazione alle modifiche intervenute alle norme di Legge.**

Distacchi (non è stato richiesto nessun inserimento di norma ad hoc). Le previsioni di Legge, in alcuni casi, sono più garantiste dello stesso contratto ABI, quantomeno nella parte che prevede il consenso del lavoratore in caso di mutamento di mansione.

MERCATO DEL LAVORO – Legge 30 – (così detta Legge Biagi)

Il testo proposto da Federasse riproduce, almeno per l'apprendistato professionalizzante, l'accordo ABI. La stessa controparte si è dichiarata intenzionata a mitigare le percentuali per i lavoratori assumibili con Contratto di somministrazione e di inserimento.

***Abbiamo richiesto che su questo tema si considerino le specificità (in alcune regioni e province l'accordo sull'apprendistato professionalizzante potrebbe risultare migliorativo rispetto all'accordo ABI);

*** Abbiamo proposto una nota a verbale dove Federcasse inviti le associate a confermare i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

(Su queste due ultime proposte la Federazione, pur non dichiarandosi indisponibile non ha ancora fornito ancora risposte precise).

MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Abbiamo richiesto un ampliamento delle materie per:
Missioni – inquadramenti – formazione.

Soprattutto sulla formazione abbiamo riscontrato una forte sensibilità da parte delle Federazioni a realizzare progetti funzionali ai lavoratori ed alle aziende del settore.

Per quanto attiene il **Premio di risultato**, abbiamo richiesto una verifica sin da subito, senza attendere il 30 aprile 2006, come proposto da Federcasse. Ciò anche per conoscere esattamente l'onere complessivo che le BCC/CRA intendono sostenere .

***(Se malauguratamente il contratto di lavoro non venisse rinnovato entro il mese di settembre, occorrerà procedere comunque ad un accordo stralcio, per consentire ai lavoratori di percepire lo stesso il vecchio Premio di risultato.)

BANCA DELLE ORE

Disponibilità, già scritta in documento, da parte di Federcasse.

Dopo le prime 23 ore – il lavoratore può richiedere all'azienda il pagamento delle ore ulteriori accantonate (ciò consentirebbe a tutti coloro che per le dimensioni dell'azienda di appartenenza non riescono ad usufruire della banca ore, quantomeno di ottenerne la retribuzione).

QUADRI DIRETTIVI

Abbiamo espresso a Federcasse, la nostra perplessità sulla omogeneizzazione della categoria, conformemente a quanto realizzato in ABI. Occorre considerare con maggiore attenzione la qualità e la professionalità dei lavoratori appartenenti all'area.

La nostra richiesta, alla quale Federcasse non ha ancora risposto, prevede il mantenimento della quota forfetaria per compenso straordinario per i QD1 e QD2, con estensione ai QD3 e QD4.

Abbiamo invece fermamente respinto le modifiche al capitolo degli scatti proposte dalla Federazione delle BCC che ha ritirato la sua proposta.

PREMI DI FEDELTA'

Abbiamo richiesto di mantenere in vita le formulazioni migliorative esistenti a livello decentrato.

RUOLI CHIAVE

Condividiamo la formulazione che prevede un rinvio per l'individuazione alla contrattazione di secondo livello con una formulazione però meno evasiva.

ASPETTI ANCORA DA TRATTARE

RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

Accordo quadro. Tanto più importante in un settore che fa della finanza etica il suo punto di riferimento.

Il nostro documento è stato presentato alla prima riunione e si ricollega al salario incentivante ed al valore della cooperazione, ed ai problemi derivanti dalla precarizzazione del lavoro.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Occorre considerare il buon andamento del settore ed il gap esistente fra un lavoratore del credito ordinario ed un lavoratore delle BCC/CRA, che percepisce, nella media, circa 8.000 euro all'anno in meno.(ciò è dovuto in massima parte al differente sviluppo del salario incentivante ed alle stock option)

Gli aumenti retributivi dovranno poi considerare il problema degli arretrati e le specificità rispetto all'ABI.

o**

CONCLUSIONI:

Come si evince dalla lettura di questo documento, mentre sulla parte normativa la discussione poteva dirsi avviata ed aperta, ciò non può ugualmente venire affermato per quanto attiene gli aspetti retributivi e per la definizione di un accordo sulla responsabilità sociale dell'impresa.