



Alle strutture territoriali
Ai quadri sindacali del
Credito Cooperativo-FederCASse

Abbiamo ripreso in data odierna gli approfondimenti sullo stato delle relazioni sindacali e dei rapporti unitari nel sistema di Credito Cooperativo.

Ci riserviamo successivi approfondimenti e comunicazioni sulle più importanti questioni sospese con la controparte FederCASse (confronto sulle cd "code contrattuali", revisione e definizione dello Statuto del Fondo Pensione Nazionale ecc.).

Rinnoviamo alle strutture territoriali la forte sollecitazione ad incontrarsi in tempi stringenti per definire i rapporti unitari a livello locale e predisporre le piattaforme per il rinnovo dei CIR/CIA.

Come preannunciato a fine mese luglio, va perseguito l'obiettivo di predisporre unitariamente e in tempi rapidi il rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori sulle piattaforme per il rinnovo dei CIR/CIA e il loro coinvolgimento a sostegno delle trattative.

Inviando alle strutture ed ai quadri sindacali del Credito Cooperativo un documento unitario che intende offrire un contributo di riflessione e di orientamento per la predisposizione delle piattaforme.

A livello locale, in un quadro di forte recupero e consolidamento dei rapporti unitari, vanno da subito ricercate le condizioni per la definizione di piattaforme che sappiano cogliere le priorità degli obiettivi su cui aprire le trattative con le controparti locali.

Restando a disposizione per ogni eventuale chiarimento e supporto inviamo cordiali saluti.

COORDINAMENTI NAZIONALI

SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 31 agosto 2006

DOCUMENTO UNITARIO DI ORIENTAMENTO ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEL CREDITO COOPERATIVO

Il percorso e le necessarie coerenze

Il processo di crescita costante e di cambiamento avviato dal Credito Cooperativo, il cui approdo non sarà scevro dai condizionamenti esercitati più complessivamente dal quadro economico-finanziario nel quale si muovono tutti i soggetti che a vario titolo ne fanno parte, e dagli assetti che ne scaturiranno richiede, a maggior ragione, una rinnovata soggettività politica delle OO.SS.

Tempi e modi sono variabili ancor più strettamente se connessi alla strategia sindacale di oggi, che ha saputo per altro leggere il segno dei tempi e caratterizzare in tal senso il proprio orientamento rispetto: agli assetti delle relazioni industriali (Protocollo 4.11.2004); al piano contrattuale (CCNL 27/9/2005); al governo della riorganizzazione del Gruppo Creditizio Iccrea Holding; alla definizione di un accordo di sistema per le agibilità sindacali. Tali percorsi andranno ulteriormente sviluppati.

In questa fase di transizione si colloca la stagione della presentazione delle piattaforme di rinnovo dei CIR che dovrà coniugare una molteplicità di aspetti, non ultime e la necessaria celerità e la coesione unitaria per l'approssimarsi del rinnovo del CCNL di categoria in un contesto dalle caratteristiche già accennate.

Selezionare gli obiettivi, presidiare le coerenze, potenziare gli strumenti

Ferma restando l'assoluta indipendenza dell'avvio e dello svolgimento delle trattative di rinnovo dei CIR rispetto allo sviluppo dei lavori delle commissioni nazionali (valorizzazione preposti, PDR, profili professionali, indennità chilometriche e sistema incentivante) e, conseguentemente, l'inesistenza di qualsivoglia subordinazione della CIR agli stessi è importante procedere alla selezione degli obiettivi contrattuali prioritari ancorché non esclusivi.

Un'indicazione per aree ne potrà agevolare la traduzione:

- valorizzazione della dimensione partecipativa (allargamento e proceduralizzazione delle molteplici opportunità già offerte dal CCNL) e creazione di strumenti di presidio dei principi sanciti dal protocollo 4.11.2004;
- distribuzione del valore creato (produttività del fattore lavoro) anche articolando una molteplicità di soluzioni (PDR, assunzioni, sicurezza e salute, misure di sollievo al disagio fisico, logistico, psichico ecc.);
- sviluppo professionale (nuove figure professionali, tutela della prestazione dei Quadri direttivi, opportunità formative);

- creazione di spazi di valutazione condivisa per la verifica delle coerenze dei comportamenti in ordine ai principi di Responsabilità Sociale d'Impresa ed ai riferimenti richiamati dalla carta dei valori del Credito Cooperativo.

Dal Protocollo 4.11.2004 si possono quindi assumere riferimenti utili dai quali far discendere proposte operative in ordine: all'unicità contrattuale Federcasse e al metodo concertativo quali esclusivi strumenti regolatori delle relazioni sindacali e dei trattamenti del personale; alla possibilità di convenire modalità articolate di distribuzione dei risultati economici particolarmente positivi; al presidio dei comportamenti di mercato e gestionali secondo principi etici e di Responsabilità Sociale d'Impresa; alla valorizzazione della partecipazione diffusa nell'ottica di promuovere il modello di economia sociale; alla predisposizione di strumenti condivisi di verifica della coerenza dello sviluppo delle relazioni sindacali nel senso già richiamato.

Anche il CCNL 27/9/2005 introduce novità salienti che, a vario titolo, valorizzano il ruolo delle rappresentanze sindacali anche al secondo livello secondo un'architettura contrattuale dalle molteplici potenzialità ulteriormente valorizzabile attraverso il combinato disposto di tutte le fasi (informative, consultazioni, negoziazioni, procedure) nelle quali è previsto un ruolo sindacale. In questo senso, i demandi alla contrattazione di secondo livello non esauriscono le possibilità a disposizione delle OO.SS.

Alcune sintetiche indicazioni.

- L'ambito di applicazione del CCNL Federcasse e della contrattazione di secondo livello garantisce l'esigibilità, senza eccezioni, per tutte le aziende del movimento o da esse controllate che svolgono attività creditizia - finanziaria (Dlgs 385/93 art. 1), o strumentale (Dlgs 385/93 art. 10) e aderenti a Federcasse direttamente o per il tramite delle Federazioni locali. Alle strutture sindacali compete il compito di monitorare le realtà di riferimento.
È ulteriormente chiarita la procedura da attivarsi in caso di riorganizzazione – razionalizzazione, i soggetti sindacali da coinvolgere (azienda ceduta), l'applicazione contrattuale da garantire.
- La procedura relativa agli appalti è stata migliorata, temporalmente ampliata e resa più incisiva.
- E' stato sancito il diritto alla negoziazione di secondo livello per tutti secondo articolazioni locali o aziendali precisate e dettagliate.
- Il CCNL anticipa l'evoluzione in atto e già richiamata ai punti 1) e 2) introducendo la strumentazione per governare i processi di gruppo e l'obbligo dell'illustrazione del piano industriale anche al di fuori di situazioni di ristrutturazione.
- Nelle "informazioni alle OO.SS." sono stati introdotti gli elenchi "numerici" dei nuovi dipendenti; il numero dei contratti di somministrazione divisi per azienda; i distacchi di personale che aggiornano e completano una previsione informativa già corposa.
- Nelle previsioni inerenti le riunioni periodiche per la gestione e il controllo dell'applicazione del CCNL sono stati integrate le nuove tipologie di lavoro rinvenienti dal DLGS 276 recepite dalle parti, nonché le determinazioni assunte dall'azienda in materia di apposita erogazione per i QD.
- In tema di prevenzione dei conflitti collettivi sono state ampliati i livelli di ricorso e introdotto l'obbligo dell'informativa nel caso di cessione di attività e passività di BCC in liquidazione coatta amministrativa.
- Anche in riferimento ai processi di ristrutturazione-innovazione è stato resa obbligatoria l'illustrazione degli obiettivi e strategici.
- Le materie strettamente demandate alla contrattazione integrativa rimangono immutate salvo l'eliminazione del limite precedentemente in essere per i ticket

- pasto e fermo restando le innumerevoli questioni già richiamate precedentemente e successivamente rammentate.
- Va ricordato che in materia di premio di risultato resta confermata l'attuale disciplina che sarà oggetto di verifica delle parti nazionali anche sulla scorta dell'introduzione dei criteri di contabilizzazione (IAS). Eventuali modifiche potranno essere introdotte solamente se concordate e comunque a valere per la contrattazione relativa ai premi da erogare negli anni 2007 e 2008.
 - Occorre presidiare la dinamica relativa ai lavoratori assunti con contratti non a tempo indeterminato stante la dichiarazione congiunta delle parti che invita le aziende a valutarne la conferma con la massima disponibilità. Non si tratta di una norma precettiva, ma di significato politico e come tale può essere oggetto di valorizzazione in un'ottica concertativa o semplicemente negoziale di destinazione di quote di produttività e/o di incremento dei risultati;
 - Verifica della corretta applicazione della procedura prevista dal CCNL relativa all'individuazione dei ruoli chiave in assenza del rispetto dei tempi e dei criteri previsti dallo stesso.

Conclusioni

La contrattazione di secondo livello deve contribuire alla valorizzazione delle differenze costitutive incorporando, negli accordi, fattori e processi inclusivi e solidaristici, di benessere lavorativo, di miglioramento di "clima" e degli stili gestionali, di responsabilità e compatibilità sociale e ambientale, di accesso all'informazione, di formazione alla crescita personale e professionale secondo principi di pari opportunità, di distribuzione del valore secondo principi di equità e solidarietà interprofessionale e intergenerazionale.

Questa stagione di CIR non ha, però, caratteristiche di ordinarietà. Si colloca al crocevia di una trasformazione probabilmente epocale, che lascia intravedere la seconda fase del processo iniziato negli anni 90. Pur al riparo di una normativa che contribuisce a rendere differente il Credito Cooperativo, comincia a rafforzarsi l'idea che il riassetto del mercato del credito non lascerà zone franche seppur con tali caratteristiche. Nessun attore oggi presente sarà più come prima perché cambierà il mercato e il profilo dei competitors, per cui anche dal Credito Cooperativo è ragionevole aspettarsi un riposizionamento che vada oltre l'ordinario auspicabilmente finalizzato a salvaguardarne la specificità.

Le ragioni sinteticamente citate giustificano una finalizzazione della CIR anche temporale, prevedendosi la preparazione della piattaforma di rinnovo del CCNL in tempi ragionevolmente brevi e sensibilmente orientata alle specificità del settore ed ai cambiamenti che si realizzeranno.

**Le Segreterie Nazionali
Dircredito –Fabi – Fiba - Fisac - Uilca**