

# C.C.N.L.

Per il valore del lavoro  
Per il recupero salariale  
Per la responsabilità sociale  
Per la crescita della dimensione partecipativa nel sistema



IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL  
27 SETTEMBRE 2005  
DELLE BCC/CRA



Ipotesi di rinnovo del

# Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

del 27 settembre 2005

per i quadri direttivi e per  
il personale delle aree professionali  
dipendenti delle Banche di Credito  
Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane

# [INDICE]

PREMESSA	2
PARI OPPORTUNITÀ	4
AREA CONTRATTUALE - MERCATO DEL LAVORO	6
RELAZIONI SINDACALI	11
ASSETTI PROFESSIONALI	14
ORARIO DI LAVORO	16
RIVENDICAZIONE ECONOMICA E NUOVI PARAMETRI	17
SVILUPPO SOSTENIBILE - POLITICHE SOCIALI	22
RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA	26
TABELLE	27





## [PREMESSA]

# 2

Il rinnovo del CCNL s'inserisce in una fase del Credito Cooperativo che registra apprezzabili risultati sul piano della crescita, del radicamento, dell'allargamento della base sociale ed economico.

Tuttavia si profilano importanti novità all'orizzonte, che si prefiggono di affrontare le reali criticità del Credito Cooperativo, mai superate, relative alla dimensione industriale e strategica e al deficitario profilo di coesione e coerenza interna.

In questo quadro, la tendenziale parità delle BCC nel sistema credito operata dal testo unico salvaguarda le peculiarità (localismo, democraticità della struttura, carattere mutualistico, operatività prevalente con i soci), ma non ne garantisce di per sé la prospettiva.

Buone pratiche ed esempi virtuosi non impediscono di rilevare lo smarrimento dell'identità più profonda, che si manifesta in orientamenti commerciali spesso aggressivi, in stili gestionali improvvisati e soggiacenti al risultato della vendita misurata sul breve periodo e che distruggono il valore intrinseco della "differenza" cooperativa.

Questa lenta ma progressiva "contaminazione" erode l'essenza della ragione fondativa del Credito Cooperativo, che dovrebbe rappresentare il bilanciamento socialmente responsabile congenito e originario nel settore finanziario e del credito.

Si pone quindi la necessità di caratterizzare la rivendicazione contrattuale a sostegno della reale e originaria specificità del credito cooperativo, proseguendo con determinazione il percorso già avviato con il Protocollo 4 novembre 2004 e il rinnovo contrattuale 27 settembre 2005.

L'autonomia contrattuale del credito cooperativo é coerentemente e ulteriormente confermata e rafforzata dalla scelta delle OO.SS. di presentare pressoché contestualmente sia la piattaforma FederCASSE che ABI.

Alcuni temi rappresenteranno, tra gli altri, il baricentro rivendicativo della piattaforma:

- 1. le clausole sociali per i lavoratori in un quadro di Responsabilità sociale d'impresa orientata a tutti i portatori d'interesse;**
- 2. il riequilibrio salariale e distributivo unitamente alla solidarietà generazionale;**
- 3. la crescita professionale e gli inquadramenti funzionali;**

#### **4. la crescita della dimensione partecipativa anche a proposito delle relazioni sindacali ed alla contrattazione di secondo livello.**

La capacità del Credito Cooperativo di evolvere a sistema, come più volte annunciato e richiamato dalla propria assise di Parma, ma anche dal proprio manifesto e, in ultima istanza, dalla stessa Autorità di Vigilanza si misurerà a partire dalla volontà di condividere regole contrattuali coerenti, nel segno della valorizzazione del contributo dei lavoratori e di una specifica attenzione alla loro condizione generazionale, di genere, familiare, di salute psico-fisica e di sicurezza.

Dovremo poter dimostrare che la dimensione mediamente limitata, se collocata in un sistema che sarà realmente tale, non rappresenterà un limite né alla capacità di stare nel territorio in modo competitivo, né al dovere di rispettare tutte le regole: da quelle contrattuali liberamente definite a quelle discendenti dai principi ispiratori della carta dei valori del Credito Cooperativo.

Il focus sul quale si fonda l'impianto concettuale della piattaforma è la questione reputazionale nell'accezione universale verso tutti i portatori d'interesse ma, tra loro e prima di tutto, nei confronti dei lavoratori che devono poter operare in modo differente dalle banche ordinarie e in banche realmente differenti dalle banche ordinarie, sentendosi parte in causa non solamente per gli obiettivi, ma per una "missione" di responsabilità sociale e di mutualità praticata.

La presente piattaforma ripropone quindi la sfida originaria, quella della coerenza, traducendo in proposta contrattuale i temi: dell'identità, dell'equità, della solidarietà, della giustizia, del giusto riconoscimento in termini salariali e normativi ai lavoratori del credito cooperativo, del loro determinante contributo al risanamento, riposizionamento e sviluppo del sistema.

L'attuale importante stagione contrattuale si apre, anche nel Credito Cooperativo, all'insegna della prima, storica, unità sindacale complessiva, che si fonda sulla condivisione dei valori ispiratori e degli obiettivi della piattaforma rivendicativa all'interno della scansione storica probabilmente più delicata per il Credito Cooperativo, ma anche più densa di opportunità.



## [PARI OPPORTUNITÀ]

# 4

**V**a realizzato l'obiettivo dell'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera, rendendo concreto ed esigibile quanto affermato nella "Dichiarazione dei partner sociali europei" del maggio 2005 su occupazione e questioni sociali nel settore bancario europeo.

A tal fine assume grande importanza la promozione di un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare, che riduca a monte uno degli elementi maggiormente ostativi al raggiungimento dell'obiettivo richiamato. Una concreta politica attiva in tal senso dovrà sostenere la famiglia ed estendere concretamente i diritti propri della madre lavoratrice al padre lavoratore.

Per favorire l'occupazione e la valorizzazione del lavoro delle donne e superare le disparità retributive ancora esistenti occorre individuare soluzioni che consentano un maggiore equilibrio tra il lavoro di cura e il riconoscimento della professionalità.

L'attivazione delle Commissioni Paritetiche deve avvenire con cadenza semestrale. Nel contempo le parti dovranno recepire tutte le previsioni di legge, italiane ed europee, aggiornando e modificando quanto previsto in materia dall'attuale CCNL e presentare progetti atti a superare eventuali discriminazioni.

Al fine di monitorare e raccogliere tutti gli elementi di conoscenza e valutazione utili per promuovere politiche di pari opportunità nel sistema, a tutti i livelli, si propone di costituire la commissione nazionale bilaterale per le pari opportunità.

Dovranno essere recepite tutte le previsioni di legge, sia italiane sia comunitarie, per far sì che le commissioni pari opportunità possano realmente elaborare e contrattare progetti volti a favorire la rimozione di eventuali discriminazioni e la conciliazione dei tempi di vita di lavoro.

La legge 53/2000 e il DLGS 151/2001, rappresentano due importanti strumenti legislativi con i quali si aggiorna il sistema di protezione della famiglia e si estendono alcuni diritti propri della lavoratrice madre an-

che al padre lavoratore. Occorre quindi aggiornare e modificare quanto previsto in materia dell'attuale CCNL, contribuendo così a far crescere anche nelle aziende del settore bancario, una cultura di valorizzazione del lavoro di cura domestico e parentale, di condivisione dello stesso tra donne e uomini.

**Collocamento a riposo (art.81)**

La cessazione del rapporto di lavoro può avvenire: per risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa nei confronti del lavoratore/lavoratrice ultra sessantenne che sia in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa di legge in materia.





# [AREA CONTRATTUALE E MERCATO DEL LAVORO]

## 6

### **AREA CONTRATTUALE**

L'area contrattuale ha rappresentato, dalla sua introduzione, il baluardo imprescindibile che ha garantito l'applicazione omogenea delle regole pattuite dal CCNL di categoria. Tali regole hanno governato con efficacia le fusioni, le riorganizzazioni e le esternalizzazioni evitando conseguenze per i lavoratori e perdite consistenti di attività del ciclo produttivo. I fenomeni che interesseranno prossimamente il Credito Cooperativo tenderanno, tuttavia, a forzare gli argini contrattuali sia in riferimento alla filiera industriale, sia in riferimento alle singole BCC ed alla moltitudine di società di servizi che orbitano attorno alle stesse. Si rende pertanto necessario qualificare ulteriormente l'area contrattuale.

### **Ambito di applicazione del contratto**

Di fronte ai tentativi delle Aziende di ricercare nuovi modelli contrattuali di riferimento, si riconferma che le attività di assistenza – consulenza - promozione e supporto, effettuate per via telefonica e/o telematica alla clientela esterna ed alle funzioni interne aziendali o di gruppo (call center, ecc.) sono ricomprese nelle attività bancarie fondamentali.

### **Gruppi bancari**

A tutte le società appartenenti ai gruppi bancari costituiti da BCC del movimento destinatarie del presente CCNL, si applicherà il CCNL medesimo.

### **Cessione di attività o di ramo d'azienda**

In caso di cessione di attività o crisi del cessionario va tutelata l'occupazione dei lavoratori coinvolti. In quest'ultimo caso va prevista la ricollocazione nell'azienda di provenienza, mediante adeguata riqualificazione professionale e con l'attivazione del FSSR.

In caso di cessazione di attività o di perdita del controllo societario dell'azienda di appartenenza si prevede la ricollocazione nel movimento e tale garanzia di ricollocazione andrà applicata prioritariamente nell'ambito provinciale o interprovinciale e, comunque, nell'ambito della federazione locale di appartenenza.

Nel caso di cessione di ramo d'azienda, con correlati contratti d'appalto di attività, all'esterno del movimento, occorre rafforzare il principio di



responsabilità degli appaltanti, per tutelare nel tempo l'occupazione, anche attraverso la continuazione nelle aziende eventualmente subentranti del rapporto di lavoro dei colleghi provenienti dall'azienda originaria. L'applicazione del contratto Federcasse a questi lavoratori e lavoratrici deve essere garantita dall'azienda subentrante tempo per tempo. In merito al trasferimento di ramo di azienda va concordata un'interpretazione del concetto di "autonomia funzionale **preesistente**".

### **Attività complementari e/o accessorie appaltabili**

Le attività appaltabili sono esclusivamente quelle elencate all'art. 4 del CCNL. Diverse articolazioni potranno essere definite unicamente dalle parti stipulanti in sede nazionale.

Per tali attività, se svolte all'interno dell'azienda appaltante, deve essere garantita la piena separatezza organizzativa, strutturale e di proprietà dei mezzi impiegati rispetto alle altre attività ricomprese nell'ambito di applicazione del contratto.

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 dell'osservatorio nazionale e/o locale, 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.

La stessa procedura di informativa e confronto si estenderà ad eventuali subappalti.

(da effettuare un'operazione di raccordo fra gli artt. 4 e 5 e di semplificazione e chiarificazione dell'art. 5, con la precisazione che la procedura d'informazione e confronto si riferisce unicamente alle attività elencate nell'art. 4 e l'eliminazione del comma 6).

## **MERCATO DEL LAVORO**

Il CCNL 27 settembre 2005 ha positivamente limitato l'utilizzo delle forme di lavoro escludendo quelle più precarizzanti. Quella impostazione va confermata e ulteriormente migliorata intervenendo sugli effetti precarizzanti dell'utilizzo in successione delle tipologie di lavoro già normative. Occorre inoltre rafforzare la funzione di controllo sindacale prevedendo un'informativa puntuale circa tutti i soggetti a qualsiasi titolo utilizzati nelle sedi di lavoro articolata per tipologia di contratto, mansione e orario. La flessibilità deve essere sempre regolata e deve tendere comunque alla stabilizzazione occupazionale.



### **Elementi comuni alle varie forme contrattuali**

L'utilizzo delle cosiddette forme di lavoro atipico (apprendistato professionalizzante, somministrazione di lavoro a tempo determinato, inserimento, tempo determinato), dovranno 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 aderenti alla medesima Federazione.

Le necessità di flessibilità collegate ad esigenze oggettive e straordinarie che richiedessero assunzioni di lavoratori con contratti a termine, dovranno essere adeguatamente rappresentate alle OO.SS che ne valuteranno il ricorrere delle condizioni.

L'accensione di rapporti di consulenza dovrà prevedere una analoga e apposita informativa **analitica** al sindacato (tempi, modi, contenuti, eventuali rinnovi).

### **Apprendistato professionalizzante**

Il contratto di apprendistato professionalizzante andrà ulteriormente migliorato riducendone la durata a 2 anni per i laureati e 3 per i diplomati e il sottoinquadramento a un solo livello. In coerenza all'obiettivo della traduzione operativa dei principi di responsabilità sociale d'impresa e dei principi di solidarietà richiamati anche dalla carta dei valori del Credito Cooperativo, occorrerà adeguare la norma del CCNL sul comporto per malattia e prevedere l'iscrizione da subito al Fondo di Previdenza di settore unitamente ad una contribuzione aziendale maggiorata (del 50% di quanto dovuto obbligatoriamente dagli assunti a tempo indeterminato) limitatamente alla durata delle agevolazioni previdenziali.

Entro il periodo di 6 mesi, rispetto alla scadenza dell'apprendistato, saranno comunicate al lavoratore valutazioni sull'andamento del contratto.

### **Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e contratti di inserimento**

La percentuale di utilizzo di queste forme di contratto dovrà prevedere una riduzione di quella già contemplata da individuarsi anche per singola tipologia e le deroghe numeriche per le aziende di limitata dimensione dovranno essere diminuite.

In analogia all'apprendistato professionalizzante e per le medesime ragioni occorrerà migliorare il periodo di comporto e il differenziale economico oggi previsto per i contratti d'inserimento.

Le previsioni di legge in ordine ai diritti sindacali, per i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, è opportuno

che siano richiamate in via di principio nel testo contrattuale per evitare contenziosi strumentali in merito.

### **Distacco**

Fermo restando l'utilità del distacco al ricorrere di determinate condizioni da individuarsi e verificarsi con le OO.SS, occorre disincentivarne l'uso improprio rafforzando prioritariamente le procedure sindacali. Occorre inoltre: favorire, a parità di mansione, la volontarietà del lavoratore; regolare la durata massima del distacco (tempo massimo 1 anno) 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'effettuazione dell'incontro sindacale aziendale. 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 accompagnamento in caso di rientro.

### **Lavoro a tempo parziale**

Le previsioni relative al lavoro a tempo parziale (allegato E del CCNL), dovranno essere rimodulate in ragione di una migliore esigibilità, che risponda ai presupposti di sostenibilità e compatibilità già richiamati dall'orientamento alla responsabilità sociale d'impresa.

In particolare occorrerà ridurre il rapporto in base al quale si determina il presupposto dell'accoglimento delle domande di trasformazione a part-time (1 ogni 15), considerando a tale fine in franchigia i part-time concessi per necessità di assistenza ai sensi della legge 104/1992 e i part-time a tempo indeterminato.

Parimenti occorre elevare a 8 anni, il criterio di priorità per l'accoglimento del part-time legato all'assistenza ai figli minori secondo lo spirito della Legge sui "congedi parentali".

Sul piano economico va previsto il riconoscimento del ticket pasto indipendentemente dalla prestazione svolta nella giornata e degli automatismi contrattuali come per i lavoratori a tempo pieno.

Particolare attenzione dovrà essere prestata al personale part-time (estendendone e favorendone l'utilizzo a genitori con figli piccoli o con problematiche familiari), a cui dovrà essere concessa adeguata flessibilità sull'orario e sugli eventuali recuperi e piena fruibilità della formazione in orario di lavoro senza discriminazioni di ruolo.



# 10

## **Contratto a tempo determinato**

In sostituzione dell'articolo 31 Quater... Si prevede per questa tipologia di lavoro l'inserimento di causali "di contingenza e imprevedibilità" da definire in CCNL. Occorre prevedere, inoltre, la possibilità di proroga nel limite degli intervalli possibili e senza sospensione intermedia. Applicare l'articolo 10 della 368/01 che prevede priorità di assunzione di questi lavoratori.

## **Telelavoro**

Il telelavoro può contribuire a coniugare le esigenze operative aziendali e personali dei lavoratori o concorrere ad attenuare eventuali tensioni occupazionali. Per queste ragioni occorre recepire in prima istanza i contenuti dell'accordo sul telelavoro concluso il 9/6/2004 tra organizzazioni datoriali e organizzazioni sindacali in recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16/7/2002.

È altresì necessario includere il telelavoro fra le ipotesi idonee a superare situazioni di criticità occupazionale di cui all'art. 22, parte terza.

In via ordinaria, le aziende di grandi dimensioni dovranno prevedere la possibilità di realizzare un numero minimo di fattispecie telelavorabili a fronte di richieste in tal senso avanzate dai lavoratori;

Nei casi in cui perduri l'incapacità temporanea da malattia o infortunio oltre i limiti previsti dall'art. 55, comma 8, del CCNL, si prevede il diritto di proseguire il rapporto di lavoro attivando la modalità operativa del telelavoro se compatibile con la condizione patologica in atto.

## **Stage**

Lo stage rappresenta, molto spesso, una modalità impropria di utilizzo di forza lavoro. Occorre quindi regolarlo contrattualmente introducendo una percentuale massima di utilizzo, una durata massima del periodo non reiterabile, un riconoscimento economico adeguato che includa il ticket pasto e si basi su criteri omogenei ed un'apposita procedura informativa al Sindacato aziendale o locale inerente il progetto formativo e le modalità di fruizione.

In considerazione dell'assenza di un rapporto di lavoro in senso proprio, la persona in stage non dovrà svolgere mansioni che comportino il magneggio di valori o l'assunzione diretta di responsabilità.



## [RELAZIONI SINDACALI]

# 11

Il rinnovo del CCNL s'inserisce in una fase del Credito Cooperativo che registra apprezzabili risultati sul piano della crescita, del radicamento, dell'allargamento della base sociale ed economico.

In riferimento al settore ABI il Credito Cooperativo 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 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.

L'eterogeneità d'impostazione operativa nel credito cooperativo rende indispensabile un monitoraggio macro sistemico realizzabile attraverso l'attivazione e valorizzazione degli osservatori, commissioni e organismi nazionali e locali.

È necessario attribuire alle relazioni sindacali di secondo livello compiti formalizzati di presidio e gestione applicativa delle previsioni contenute nel CCNL.

L'art. 8 va modificato, aggiungendo alla contrattazione di 2° livello le aziende appartenenti al gruppo bancario ICCREA.

In coerenza con il profilo di specificità del credito cooperativo più volte richiamato, è opportuno aumentare le materie demandate alla contrattazione locale previste dall'articolo 29, per una migliore modulazione delle opzioni contrattuali a tal uopo previste dal CCNL con particolare riferimento: ai profili professionali, nuovi o originati da riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali; ai ruoli chiave ed ai profili professionali di tutta la categoria dei quadri direttivi; alla modalità di accertamento della prestazione lavorativa eccedente dei quadri direttivi ed alla determinazione dell'importo dell'apposita erogazione; ai sistemi incentivanti; alla mobilità sul territorio e alle indennità di pendolarismo; alle politiche di conciliazione fra la qualità della vita e l'orario di lavoro.

Per le BCC con organico superiore ai 300 dipendenti, in considerazione delle peculiarità dovute alle loro dimensioni e alla loro complessità organizzativa, le materie sopra specificate potranno essere ulteriormente articolate rispetto



## RELAZIONI SINDACALI

# 12

alle determinazioni del CIR attraverso un confronto negoziale tra le parti aziendali con l'assistenza delle organizzazioni sindacali locali.

Più in generale, la qualità del profilo partecipativo misura la reale volontà di praticare la responsabilità sociale d'impresa in quanto libera opzione e non semplice assolvimento di precisi obblighi. Allo scopo, si propone: di accrescere il livello di coinvolgimento sindacale individuando modalità di confronto sui piani strategici; di coinvolgere le rappresentanze sindacali nelle iniziative aziendali rivolte agli stakeholders ed alle politiche sul territorio; di estendere in tutti gli ambienti di lavoro l'utilizzo di strumenti informatici finalizzati ad una migliore comunicazione con i lavoratori.

### **Informativa specifica**

Le previsioni informative alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 16 devono essere implementate e a tale scopo occorre modificare il primo comma dell'articolo 16 come di seguito descritto:

"la Federazione Italiana e le aziende anche per il tramite delle federazioni locali, fomiranno, entro il 30 aprile di ogni anno .....". Il dettaglio degli eventi criminosi avvenuti nel territorio di competenza con particolare riferimento alle conseguenze sui lavoratori; i principali indicatori di bilancio su profili di redditività, produttività, rischiosità e patrimonializzazione a corredo della relazione sulla situazione e sulle prospettive aziendali con riferimento alle linee del sistema del Credito Cooperativo (la relazione va, inoltre, integrata con le tematiche introdotte dall'Avviso Comune del 27 novembre 2006 per il recepimento della Direttiva Europea 2002/14 CE); dai dati inerenti ai contratti di consulenza e collaborazione (co.co.pro.).

In occasione delle riunioni periodiche previste dall'art. 17 andranno esaminate le entità del ricorso al lavoro straordinario per le aree professionali ed alle prestazioni eccedenti per la categoria dei QD. Nella medesima occasione andranno impostati gli strumenti condivisi di rilevazione del clima aziendale e le conseguenti sessioni di verifica e l'informativa periodica relativa al personale a qualsiasi titolo utilizzato nelle sedi di lavoro.

L'organismo paritetico sulla formazione di cui all'art. 19 dovrà essere costituito in tutte le realtà locali, anche allo scopo di utilizzare al meglio le risorse derivanti dalla parte ordinaria del Fondo di sostegno al Reddito e i fondi comunitari, nazionali, regionali e della cooperazione.

### **Relazioni sindacali a livello di gruppo**

La normativa relativa al gruppo bancario deve essere estesa ai gruppi cooperativi paritetici fra aziende che applicano il contratto Federcasse di cui al nuovo art. 2545 septies c.c..

È necessario rafforzare il livello di gruppo, finalizzandolo al raggiungimento di accordi di indirizzo. Tali intese potranno riguardare: le relazioni sindacali di gruppo, l'individuazione di ulteriori parametri e indicatori, anche di bilancio consolidato, oltre a quelli già definiti in azienda, utili a garantire per le aziende del gruppo più deboli la definizione di premi di risultato congrui; piani formativi e sistemi valutativi; protocolli su sistemi incentivanti, pressioni commerciali e accordi di clima; previdenza e assistenza; strategie complessive del gruppo.

A tutte le società appartenenti ai gruppi bancari costituiti da BCC del movimento destinatarie del presente CCNL, si applicherà il contratto di secondo livello della capogruppo qualora le società in questione non abbiano ancora un proprio contratto di secondo livello.

La previsione sopra riportata prescinde dall'attività svolta dalla singola azienda o dalla sua adesione agli organismi associativi del movimento.

Gli articoli 11/bis -comma 5- e 22 vanno rafforzati (v.art.47 della legge 428/90), prevedendo che la titolarità della trattativa sia attribuita alle segreterie nazionali, e alle rappresentanze aziendali/locali (unità produttive). Dovrà prevedersi la possibilità di trattare sugli assetti retributivi. Nell'articolo 11 – bis comma 5 dovrà essere inserito l'obbligo di informativa e consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro.



## [ASSETTI PROFESSIONALI]

14

**L**a piattaforma rivendicativa assume il tema della valorizzazione della professionalità e ipotizza gli strumenti più opportuni per modernizzare un assetto in parte non più rispondente alle funzioni realmente svolte, secondo il principio dell'investimento nella crescita professionale e della più corretta rispondenza tra retribuzione e professionalità.

L'evoluzione dei modelli organizzativi delle BCC, determinata dagli attuali livelli dimensionali e funzionali e dagli obiettivi strategici delle singole aziende, impone al sistema inquadramentale una flessibilità adeguata ai nuovi modelli organizzativi e produttivi di un mondo cooperativo sempre più differenziato; essa richiede pertanto una revisione della materia degli inquadramenti per valorizzare l'accresciuta responsabilità, le competenze e le nuove professionalità, adeguandone conseguentemente e, in termini più rispondenti, la remunerazione.

In tale logica si richiede di aumentare i parametri retributivi sia delle Aree Professionali, sia dei Quadri Direttivi e la creazione del 5° livello dei Quadri Direttivi inserendo nello stesso anche gli attuali Quadri che già oggi percepiscono retribuzioni pari o superiori al parametro di riferimento (p.280). Vanno contrattati con apposita procedura negoziale i profili professionali corrispondenti a tutti i diversi livelli dei Quadri e le posizioni connesse ai ruoli chiave, da non sovrapporre alle figure obbligatorie previste dalla Banca d'Italia (Internal Audit, Risk Controller, etc.).

L'attribuzione del livello retributivo sulla base del ruolo ricoperto/mansione svolta sia dalle Aree Professionali sia dai Quadri Direttivi sarà rivisitato ricercando l'adeguata valorizzazione delle professionalità acquisite anche nel quadro delle mutate esigenze del Credito Cooperativo. La contrattazione di secondo livello regionale o aziendale potrà normare eventuali specificità con adeguati momenti di verifica.

Con l'introduzione del 5° livello dei Quadri Direttivi diventa anche necessario delimitare i livelli di fungibilità delle mansioni all'interno di questa area. Tenuto conto della parcellizzazione presente nel Sistema (438 aziende con 3.713 sportelli - dati al 30 settembre 2006) e della articolazione disomogenea dei modelli organizzativi, occorre individuare criteri di classificazione delle aziende tenuto conto anche dei loro livelli dimensionali e delle loro strutture organizzative.

Occorrerà dare maggiore impulso allo sviluppo formativo nel sistema, finalizzandolo all'adeguamento nel tempo delle capacità professionali dei



lavoratori, in risposta alle attese di qualità del servizio alla clientela e di connessione con lo sviluppo professionale.

L'«impegno temporale particolarmente significativo» dei Quadri Direttivi va individuato nel superamento di una soglia (7%) eccedente l'orario di riferimento per le Aree Professionali. La prestazione eccedente tale soglia dovrà essere remunerata con l'apposita erogazione secondo modalità certe di rilevazione e quantificazione da definirsi attraverso apposita procedura a livello locale.

L'apposita erogazione dovrà remunerare esclusivamente la prestazione eccedente e non potrà essere subordinata e/o condizionata da elementi valutativi, di budget o di altra natura, né sostituita da interventi ad personam o da altre forme di erogazione unilaterale.

I recuperi in autogestione potranno essere effettuati anche attraverso intere giornate, rafforzando il principio dell'autonomia di recupero del Quadro Direttivo. La contrattazione di secondo livello potrà ricercare apposite soluzioni laddove particolari criticità non consentissero il recupero in autogestione.

Nel caso di sostituzione di posizioni di Quadri Direttivi senza diritto alla conservazione del posto, da parte di lavoratrici e lavoratori delle Aree Professionali, l'inquadramento al livello superiore deve avvenire dopo 3 mesi.

Occorre ridefinire l'applicazione inquadramentale dei profili professionali dei Quadri Direttivi, con particolare riferimento ai preposti di succursale, così come è necessario individuare le figure dei vice preposti sia di rete che di struttura centrale. È indispensabile definire la complessità delle succursali, rispetto alle attività effettivamente svolte e regolamentate dai rispettivi processi aziendali, per consentire la corretta rispondenza degli inquadramenti

La valorizzazione delle professionalità/responsabilità deve essere attuata anche attraverso lo sviluppo della formazione del lavoratore, al quale è richiesto di interpretare le aspettative di una clientela sempre più evoluta ed esigente, tenendo nel contempo conto dei riferimenti etici e di valore del sistema cooperativo e della prevalenza di operatività con i soci.

Occorre pertanto individuare percorsi finalizzati ad una crescita professionale ed identitaria dei lavoratori, prestando particolare attenzione al passaggio dalle Aree Professionali ai Quadri Direttivi ed al cambiamento di mansione.

La formazione deve essere, finalizzata e certificata, non surrogata dalle varie forme di addestramento, rispondente al diritto soggettivo contrattualmente sancito e verificata anche a consuntivo attraverso apposita procedura sindacale.



## [ORARIO DI LAVORO]

16

**N**el corso dei vari rinnovi contrattuali il capitolo sull' "orario di lavoro" ha subito notevoli modifiche anche in considerazione delle innovazioni tecnologiche e delle mutate esigenze della clientela.

Sono aumentate le flessibilità di orario, per altro, governate da apposite procedure sindacali. Gli orari di apertura al pubblico degli sportelli sono in linea con quelli degli altri competitor; ciò nonostante si sono registrati tentativi di forzatura riconducibili ad estemporanee e poco produttive modalità di concorrenzialità e competitività territoriale.

Viceversa, occorre conciliare le flessibilità già presenti nel CCNL con gli obiettivi di qualità della prestazione lavorativa e della qualità della vita dei lavoratori bancari.

Pertanto, gli obiettivi e gli orientamenti contrattuali che si sono voluti delineare sono essenzialmente: l'ampliamento ed il rafforzamento delle procedure di confronto e negoziato, sia in sede aziendale e/o locale per le materie oggi previste, sia per il Gruppo Bancario per la politica complessiva degli orari delle aziende che ne fanno parte. A livello locale e/o aziendale deve essere riconosciuto il diritto all'informazione e alla verifica delle ricadute sulla condizione di lavoro nonché della corretta applicazione di quanto sarà ulteriormente definito in CCNL in materia di: durata dell'orario settimanale di 36 ore per tutti i lavoratori adibiti a turni; definizione dettagliata delle casistiche per le quali è possibile utilizzare il personale su sei giorni e delle normative collegate (ferie, etc.); individuazione della fattispecie "sportelli turistici" e delle succursali operanti "presso" i centri commerciali con adeguate soluzioni per gli orari dei lavoratori interessati.

Maggiori informazioni e controlli andranno previsti per la gestione della banca delle ore, che spesso accumulava quantità tali da impedire poi l'effettivo recupero da parte dei lavoratori.

Si conferma la validità della disposizione transitoria prevista dal vigente CCNL; anche stante la diversità dimensionale e territoriale delle singole BCC, si devono prevedere ulteriori domande alla contrattazione locale, fermo restando il diritto individuale riconosciuto dal CCNL a ciascun lavoratore di fruizione delle ore accantonate.

Le varie iniziative "extraorarie" (riunioni periodiche e/o conventions), comunque denominate, richiedono ai lavoratori una disponibilità di fatto obbligatoria. Nel nuovo contratto è necessaria una previsione normativa che garantisca per tali prestazioni, basate comunque sulla volontarietà, la definizione della relativa remunerazione e/o riposo compensativo.



# RIVENDICAZIONE ECONOMICA E NUOVI PARAMETRI

17

La composizione della rivendicazione salariale tiene conto dell'ottimo andamento delle aziende, in senso assoluto ed anche comparativamente ad altri settori, nel quadro del più generale andamento dell'economia del paese. Vanno inoltre considerate la notevole crescita dei volumi e delle quote di mercato del sistema delle BCC in Italia.

## **Incrementi tabellari e indennità**

Il recupero del potere d'acquisto dei salari per il biennio 2006-2007 sarà nel suo complesso del 3,8%, composto da un 2% relativo all'inflazione del 2006 e da un 2% attinente all'inflazione reale attesa del 2007 scontato di uno 0,2% già acquisito nel 2005 (inflazione reale attesa 1,9%, inflazione reale 1,7%).

Un ulteriore 3,5% medio sarà ridistribuito ai lavoratori attraverso la crescita della nuova scala parametrica. Questa ultima, infatti, va ridisegnata delineando uno sviluppo più armonico e rispondente agli effettivi profili professionali anche mediante l'istituzione del già richiamato quinto livello dei Quadri Direttivi.

I ruoli chiave devono essere contrattati in sede locale ed occorre prevedere una differenza retributiva adeguata rispetto al livello immediatamente inferiore.

Nel contempo (grazie anche alla riparametrazione proposta) si vuole dedicare una specifica attenzione ai nuovi assunti ed in particolare agli apprendisti, nonché cogliere l'obiettivo di dare una risposta in termini salariali all'impegno professionale degli addetti il cui contributo è stato determinante nel favorire l'espansione e il consolidamento della creazione di valore delle BCC.

Un'attenzione particolare è stata attribuita agli incrementi delle indennità modulando tre livelli di rivalutazione: il 20% per quella di missione alla luce dei significativi aumenti dei costi della ristorazione e degli alberghi; il 10% per le indennità comportanti disagio o legate all'orario di lavoro come ad



## RIVENDICAZIONE ECONOMICA E NUOVI PARAMETRI

# 18

es. la reperibilità, rivedendone anche i minimi; il 3,8% per tutte le altre comprese quella di rischio e di trasporto valori, gli scatti di anzianità e l'ex valore scatto.

Le speciali indennità per i vice direttori di azienda qualora inquadrati nella categoria dei Quadri Direttivi vanno rivalutate del 7,30%, perché hanno una componente di professionalità comune. Per la medesima ragione occorre procedere all'unificazione di entrambe al livello più alto.

Le speciali indennità per i preposti a succursale vanno rivalutate del 7,30%.

Ai preposti non inquadrati nella categoria dei Quadri Direttivi verrà corrisposto un assegno pari alla differenza economica tra il proprio inquadramento e il quadro direttivo di primo livello. In caso di avanzamento all'inquadramento di quadro direttivo, tale assegno verrà riassorbito. Dopo tre anni di permanenza nella mansione, viene attribuito l'inquadramento a Quadro Direttivo.

Al fine di riconoscere, nell'ambito delle attuali previsioni contrattuali, la possibilità della diaria per tutte le missioni oltre i 4 giorni mensili, i periodi continuativi distribuiti tra fine mese e ed inizio mese devono essere computati come effettuati nello stesso mese.

Verrà estesa a tutta la categoria dei Quadri Direttivi il premio di fedeltà previsto attualmente solo per QD3 e QD4, equiparato a due mensilità per favorire la fidelizzazione, salvo le migliori condizioni previste a livello locale.

Occorre innalzare a 3.000 € l'attuale differenziale minimo previsto dall'articolo 101 del vigente CCNL per il passaggio a quadro direttivo di III° livello.

### **Previdenza e assistenza**

La solidarietà meno visibile, ma certamente non meno importante è quella rivolta al futuro.

Per questa ragione deve essere iscritto al Fondo Pensione Nazionale tut-

to il personale del Credito Cooperativo indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro, intendendo esteso per analogia il contributo obbligatorio a carico delle imprese.

Si chiede inoltre un aumento della quota aziendale da versare a previdenza complementare dell'1,50% con un corrispondente incremento della voce 'trattenuta ex premio di rendimento' dallo 0,5% allo 0,75%.

Proponiamo di introdurre una forma di Long Term Care e la possibilità di effettuare dei check-up periodici. A tal proposito occorrerà valutarne la tipologia, i costi e l'entità dei contributi da ripartire fra azienda e lavoratori.

### **Revisione del premio di risultato**

L'istituto del Premio di Risultato introdotto nel CCNL del 7.12.2000 aveva un duplice obiettivo: da una parte inserire nella contrattazione del Credito Cooperativo uno strumento che avviasse una nuova fase di negoziato economico riferito alla effettiva produttività del fattore lavoro e agli incrementi della redditività delle imprese e che dall'altra superasse il precedente incremento automatico del Premio di Rendimento.

La crescita progressiva del sistema e la sua capacità di penetrazione nel mercato, nonostante la congiuntura economica rallentata rispetto al mercato europeo hanno portato ad un incremento di redditività e ad un rafforzamento della patrimonializzazione delle imprese.

La costruzione e la negoziazione del Premio di risultato hanno visto le OOSS confrontarsi con i dati reali di questa crescita di valore all'interno del sistema che ha portato all'incremento della retribuzione variabile contrattata, ma non in maniera sufficientemente adeguata.

L'attuale sistema di calcolo contenuto nel CCNL può essere riconfermato nelle sue linee essenziali, ma è necessario integrarlo in alcune sue parti, per renderlo adatto a distribuire in maniera più puntuale i risultati delle performance delle diverse aziende.

L'attuale fase di espansione e di miglioramento dei risultati da parte del sistema rende opportuno che sia utilizzato il concetto di incremento di produttività misurato all'interno di ogni singola azienda.

Vanno aumentate di un punto le percentuali di R.L.G. con l'obiettivo di incrementare il premio mediamente erogato.

Queste modifiche, oltre a riequilibrare in maniera diretta la produttività all'interno dell'azienda, potranno anche compensare parte del divario esi-



# 20

stente con il sistema ABI, che attraverso la contrattazione di secondo livello ha premiato in misura maggiore – anche se non in maniera sufficiente – l’incremento di produttività e redditività.

Per una corretta misurazione della produttività aziendale nelle società di servizi, in luogo del metodo di classificazione individuato in sede locale si potrà negoziare un sistema di calcolo che faccia riferimento al bilancio e ad altri indicatori specifici dell’azienda, al bilancio della capogruppo nel caso facciano parte di un gruppo bancario, a medie nazionali o a medie delle Federazioni nel territorio da esse servito, oppure ad un mix di tali indicatori.

Vanno inseriti nei destinatari del premio, proporzionalmente ai mesi di servizio prestato, anche i lavoratori con contratto a tempo determinato (compresi tutti i lavoratori cessati così come previsto dall’art. 74 ad esclusione dei punti c d, “giusta causa e dimissionari senza il diritto alla pensione”), fermo restando il diritto all’erogazione per gli apprendisti da considerarsi lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Si prevede una maggiore flessibilità a livello locale per la determinazione dei sistemi di calcolo, e pertanto potranno essere confermate tutte le deroghe o variazioni già fatte nel tempo con intese fra le Federazioni Regionali e le OOSS, per modificare in sede locale i pesi dei quattro indicatori, o di modificarne qualcuno.

### **Sistemi incentivanti**

Sono considerati sistemi incentivanti aziendali tutte le forme di erogazione economica o di benefits, a tutti i lavoratori o a parte di essi, a fronte del raggiungimento di determinati risultati.

Le BCC devono operare in coerenza con la propria specificità di missione e d’identità, realizzando politiche commerciali che incorporino obiettivi trasparenti e raggiungibili, che tengano conto del profilo di rischio del cliente e più in generale siano rispettose dei principi di eticità e sostenibilità. Tali motivazioni, che fondano la propria ragione nella “differenza” del Credito Cooperativo richiamata anche nella propria carta dei valori, dovranno prevedere le necessarie coerenze anche nella composizione degli obiettivi che includeranno per il 50% componenti di qualità riconducibili alla mission strategica del movimento.

L'eventuale incentivazione del personale, in coerenza con il profilo sopra richiamato, dovrà essere finalizzata ad obiettivi collettivi e non produrre discriminazioni di opportunità tra i lavoratori, dovrà essere correlata ad obiettivi sia quantitativi sia qualitativi, allo scopo di creare maggiore coesione nei luoghi di lavoro. Considerato che, in una accezione sistemica del ciclo produttivo, anche i lavoratori non direttamente interessati dal raggiungimento di specifici obiettivi contribuiscono indirettamente al loro raggiungimento, si richiede che le aziende qualora adottino sistemi incentivanti coinvolgano tutto il personale anche in relazione ai riconoscimenti da erogarsi.

I sistemi incentivanti, comunque denominati, se attuati, dovranno essere oggetto di contrattazione a livello aziendale e garantire effettiva trasparenza ed oggettività. Gli stessi dovranno inoltre prevedere: obiettivi chiari, pre-determinati e coerenti con la mission, l'identità ed i valori del credito cooperativo; l'ammontare economico certo dell'incentivo e le modalità di erogazione; verifiche periodiche degli stati di avanzamento nel conseguimento degli obiettivi (almeno trimestrali); una puntuale verifica dei risultati finali in relazione agli obiettivi raggiunti.

In fase di consuntivo va prevista un'apposita procedura di ricorso utilizzabile dal lavoratore che non ritenesse correttamente applicate le condizioni previste dal piano d'incentivazione.

Le campagne prodotte devono rispondere agli stessi requisiti di qualità, oggettività e trasparenza previsti per i sistemi incentivanti e devono essere incluse nella procedura di negoziazione con il sindacato.

Le somme erogate unilateralmente dall'azienda (compresi i sistemi incentivanti non regolati da un accordo), saranno dedotte dai costi del personale ai fini del calcolo del P.D.R.

### **Trasferimenti (Art. 61)**

Con nota a verbale va chiarito che in caso di trasferimento del lavoratore con cambio della residenza nel calcolo del contributo per l'affitto in presenza di casa di proprietà non locata deve essere pieno.



## [SVILUPPO SOSTENIBILE E POLITICHE SOCIALI]

# 22

**N**el condividere e riaffermare il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa, si deve riconoscere che tale obiettivo presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale.

Assume grande importanza la promozione di un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare che aiuti a ridurre il divario tra donne e uomini, migliorando la qualità dell'ambiente di lavoro e contribuendo nel contempo ad affrontare il problema della composizione di genere della popolazione bancaria.

Essenziale a questo scopo appare l'esigenza di migliorare il clima aziendale oggi condizionato da pressioni commerciali e inadeguate politiche degli orari. Si dovrà formalizzare un'ulteriore sede di confronto con il compito di definire le linee guida, gli obiettivi e la verifica del bilancio sociale anche in virtù del ruolo dei lavoratori, condividendo percorsi bilaterali di formazione per incrementare una cultura condivisa sul tema della RSI. Occorre sollecitare le aziende ad un confronto sia sulle azioni di responsabilità sociale sia sugli strumenti necessari per una migliore qualità della prestazione lavorativa e quindi della più efficace funzionalità nell'impresa. A tale proposito andrà posta maggiore attenzione sulla mobilità e sull'accesso al lavoro rispetto al territorio, sulla creazione e sul potenziamento di strumenti sociali anche attraverso convenzioni o partecipazione ad iniziative di altri soggetti socialmente omogenei.

Tra le materie previste dall'art. 17 del CCNL sono da inserire quelle delle politiche sociali e dello sviluppo sostenibile.

### **POLITICHE SOCIALI**

#### **Politiche attive per la famiglia**

Le politiche per la famiglia, nell'ambito dei valori che sono espressione e caratterizzano il Credito Cooperativo dovranno trovare adeguato riscontro nell'ambito del nuovo CCNL di settore.

In particolare andranno definiti adeguati supporti, sostegno anche economico e strumenti per le famiglie con maggiore disagio, con particolare attenzione a quelle con figli e anziani.

I brevi permessi retribuiti da concedere al dipendente di cui all'art. 54 del



CCNL devono includere le necessità di cicli di cura, comprovate da adeguata documentazione della struttura sanitaria.

Al fine di operare concretamente per la realizzazione di politiche attive a sostegno della famiglia si propone inoltre di introdurre un monte ore annuale di ulteriori 5 giorni di permesso retribuito, anche frazionabili, da usufruire per motivi familiari nei casi di famiglie monoparentali; per l'inserimento dei bambini al nido o alla scuola materna; per la cura e/o assistenza di familiari affetti da patologie oncologiche o di particolare gravità, certificate dalla competente struttura sanitaria; per la cura di genitori anche non conviventi.

In riferimento alla maternità si propone di equiparare anche economicamente la maternità a rischio all'astensione obbligatoria

Analoga attenzione va posta per favorire le adozioni prevedendo interventi a supporto per assistere e sostenere il dipendente e la propria famiglia.

Si propone inoltre, in analogia a quanto già previsto per il part-time, di elevare a 8 anni il limite d'età del figlio per la concessione dell'aspettativa legata all'assistenza del figlio medesimo.

Tra le varie forme d'intervento sul territorio di competenza le aziende sono invitate ad impegnarsi per sostenere la costituzione di asili nido a beneficio dei lavoratori, dei soci e del territorio di competenza.

Nell'attuazione del principio solidaristico più volte richiamato si propone a Federcasse di assumere un impegno visibile affinché in caso di decesso di un dipendente del credito cooperativo, ferme le previsioni di legge, venga assunto entro sei mesi dal decesso un familiare (figlia o figlio, coniuge o convivente more uxorio).

### **Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio**

Il miglioramento e la crescita personale e professionale, in un'ottica di contributo lavorativo ma anche di sviluppo più complessivo della persona vanno sostenuti. In tal senso si rende opportuno aumentare del 100% gli importi dei premi per diploma e laurea (per il lavoratore) e le indennità annuali (per il lavoratore studente e i figli studenti). La laurea breve dovrà essere equiparata alla laurea tradizionale.

Occorre inoltre superare anacronistiche esclusioni e/o limitazioni relative ad alcuni corsi di studio prevedendo, in senso più complessivo, l'aumento dei giorni di permesso retribuito per sostenere le prove di esame per i corsi di laurea e dei corsi di specializzazione post-laurea;



# 24

## **Volontariato**

Occorre dare concreta ed immediata attuazione al "Fondo nazionale del Credito Cooperativo per progetti di solidarietà" di cui all'art. 94-bis del CCNL. Va riconosciuta la possibilità ai dipendenti impegnati nel servizio civile volontario di avvalersi di periodi di aspettativa non retribuita, della durata massima di 1 anno.

La possibilità di ricorrere a permessi non retribuiti deve essere estesa ai dipendenti impegnati in organismi di enti o associazioni di volontariato di cui all'art. 91 del CCNL.

## **Salute e sicurezza**

Va realizzato, con il coinvolgimento delle OO.SS., un contesto positivo di sicurezza – inteso come una serie di indicazioni, assunzione di priorità, misure, verifiche, informazioni e formazione dei lavoratori sui temi connessi alla salute e alla sicurezza – per coniugare in senso socialmente compatibile le strategie aziendali, la qualità del lavoro e la qualità nel lavoro.

In questo contesto meritano la massima attenzione le conseguenze connesse al rischio rapina, che si configura come tipico del lavoro bancario e come tale va riconosciuto.

Con periodicità occorre prevedere l'erogazione di moduli formativi a tutto il personale finalizzati alla crescita della cultura della sicurezza, alla prevenzione, ai comportamenti da tenere prima, durante e dopo la rapina, ad integrare gli aspetti di safety e di security.

In caso di eventi criminosi, l'azienda dovrà informare tempestivamente i RLS o, in loro assenza, le OO.SS per consentire la gestione delle conseguenze dell'evento.

Sempre con periodicità, occorrerà procedere alla rilevazione del "clima aziendale" attraverso l'utilizzo di strumenti condivisi. L'esito delle rilevazioni costituirà una utile base conoscitiva per la definizione di accordi specifici in merito.

Nel documento di valutazione dei rischi, come ordinato dal D.lgs 626/1994 che prescrive al datore di lavoro di valutare tutti i rischi, dovranno rientrare anche il mobbing e il burn-out (disturbo legato alla perdita d'identità soggettiva e professionale) che troveranno un apposito riscontro contrattuale. Occorre rivisitare l'accordo del 18/12/1996 (allegato G al CCNL) per po-

tenziare il ruolo e le agibilità dei RLS e promuovere l'effettuazione di forum almeno biennali a carattere territoriale sui temi inerenti la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

Ferma restando la responsabilità dell'imprenditore, si dovranno condividere con le Federazioni locali o le aziende medesime da una parte (rispettivamente per le Bcc/Cra e le aziende di cui all'art. 8, punto B, del CCNL) e le Prefetture dall'altra, lo schema di accordi trilaterali per la prevenzione della criminalità in banca.

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

Per il servizio di carico e scarico dei bancomat o di apparecchiature erogatrici di valori destinati alla clientela, non svolto da ditte specializzate e la cui dislocazione sia esterna alla Bcc, dovrà essere garantita ai dipendenti un'adeguata protezione.

L'assicurazione infortuni va unificata per tutte le categorie e raddoppiata negli importi per morte e per invalidità permanente. Vanno inoltre concordate con le RR.SS.AA. le condizioni di polizza.

Andrà inoltre prevista contrattualmente una copertura assicurativa per i rischi morte e invalidità permanente derivanti da malattia.

### **Provvidenze per i diversamente abili**

Negli incontri dell'Osservatorio nazionale andrà monitorato il percorso formativo e di integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori diversamente abili.

Dal punto di vista economico occorre istituire le indennità, già in essere nel resto del settore creditizio sia in relazione all'importo delle indennità per i centralinisti non vedenti, sia in relazione al contributo annuale di cui all'art. 88 a 3.000 euro.

La traduzione applicativa del principio solidaristico richiede che siano sterilizzati gli eventuali effetti negativi rivenienti dall'utilizzo dei permessi previsti dalla legislazione vigente per i diversamente abili (es. legge 104/1992) come la decurtazione di ferie e tredicesima mensilità.

Sempre in ottemperanza a tale principio, il contributo per familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992, sarà erogato esclusivamente per l'appartenenza al nucleo familiare. Il vincolo alla non trasferibilità va esteso anche ai casi di non gravità.



## [RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA]

# 26

Il sistema del Credito Cooperativo deve sviluppare strumenti certi e omogenei per declinare la RSI nell'attività quotidiana e strategica delle aziende. A questo proposito i bilanci sociali dovranno essere redatti secondo gli schemi proposti da Federcasce. 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.

Lo sviluppo del settore del Credito Cooperativo deve avvenire attraverso il pieno riconoscimento della "RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA", salvaguardando il sistema dei valori che compongono l'etica sociale e il benessere delle comunità di riferimento delle diverse BCC/CRA.

Pertanto devono essere previste norme contrattuali che tutelano tutti i portatori d'interesse:

- **Clientela** (tutela del risparmio, qualità dei prodotti, corretta informativa, maggiore rispondenza dei prodotti al profilo d'investimento del cliente, etc.);
- **Compagine Sociale** (rafforzamento dell'attività di sostegno e di sviluppo a favore dei soci e delle iniziative locali);
- **Dipendenti** (non esasperazione della flessibilità della prestazione lavorativa, adeguata redistribuzione del valore aggiunto prodotto in azienda).

Relativamente alla dimensione partecipativa dei lavoratori è ormai matura, nel sistema, la condizione economica, giuridica e sociale per la quale i dipendenti possano partecipare alle compagini sociali a pieno titolo e quindi con la caratteristica di componenti effettivi delle basi associative. A livello locale andranno previste iniziative bilaterali per garantire l'effettiva possibilità di partecipazione alle basi sociali da parte dei lavoratori.

Le Banche di Credito Cooperativo sono tenute ad accogliere le richieste di adesione a soci dei propri dipendenti.

[TABELLE]



**IPOTESI DI AUMENTO A REGIME CON NUOVI PARAMETRI E 3,80% INFLAZIONE - DAL 1° GENNAIO 2006**

LIVELLI/AREE	STIP-ANNUO ATTUALE	PARAM. ATTUALI	PARAM. NUOVI	STIP-ANNUO CON NUOVI PARAM.	AUM. SU PARAM.	AUM. SU INFLAZ.	TOTALE AUM.-MENS	STIP-ANNUO PAR+INFL	TOTALE AUM.-ANNUO	AUMENTO PERC.
QD5		280,00	280,00	55.208,97				57.306,91		
QD4	45.855,03	232,56	239,60	47.243,11	106,84	138,10	244,93	49.038,34	3.184,09	6,94
QD3	38.804,06	196,80	203,30	40.085,66	98,58	117,17	215,76	41.608,91	2.804,82	7,23
QD2	34.643,66	175,70	181,50	35.787,24	87,96	104,61	192,57	37.147,16	2.503,46	7,23
QD1	32.573,32	165,20	170,80	33.677,47	84,93	98,44	183,38	34.957,22	2.383,90	7,32
3 AREA 4 LIV.	28.541,09	144,75	150,00	29.576,24	79,63	86,45	166,08	30.700,13	2.159,02	7,56
3 AREA 3 LIV.	26.529,91	134,55	139,70	27.545,33	78,11	80,52	158,63	28.592,06	2.062,18	7,77
3 AREA 2 LIV.	25.041,22	127,00	131,80	25.997,65	72,80	75,96	148,76	26.975,18	1.933,93	7,72
3 AREA 1 LIV.	23.661,07	120,00	125,50	24.745,45	83,42	72,33	155,75	25.685,78	2.024,74	8,56
2 AREA 2 LIV.	22.280,77	113,00	117,45	23.158,19	67,49	67,69	135,18	24.038,20	1.757,37	7,89
2 AREA 1 LIV.	21.097,80	107,00	108,01	21.296,86	15,31	62,25	77,56	22.106,14	1.008,31	4,78
1 AREA	19.717,51	100,00	100,00	19.717,49	0,00	57,64	57,64	20.466,75	7.49,26	3,80



## TABELLE SCATTI DI ANZIANITÀ

DAL 1° GENNAIO 2006	SCATTI DI ANZIANITÀ	IMPORTO EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE	AUMENTO COMPLESSIVO
QD 4° LIVELLO	€ 94,53	€ 14,17	€ 3,98
QD 3° LIVELLO	€ 94,53	€ 14,17	€ 3,98
QD 2° LIVELLO	€ 41,21	€ 7,93	€ 1,80
QD 1° LIVELLO	€ 41,21	€ 7,93	€ 1,80
3° A 4° LIVELLO	€ 41,21	€ 7,93	€ 1,80
3° A 3° LIVELLO	€ 41,21	€ 7,93	€ 1,80
3° A 2° LIV.	€ 41,21	€ 7,93	€ 1,80
3° A 1° LIV.	€ 41,21	€ 7,93	€ 1,80
2° A 2° LIV.	€ 35,28	€ 6,78	€ 1,54
2° A 1° LIV.	€ 28,84	€ 5,54	€ 1,26
1° A	€ 19,94	€ 3,84	€ 0,87

29

### ASSEGNO EX DIFFERENZA VALORE SCATTO

### ULTERIORE SCATTO DOPO LA MATURAZIONE DEL 12°

AREA/LIVELLO	AUMENTO	NUOVO IMPORTO MENSILE	AREA/LIVELLO	AUMENTO	NUOVO IMPORTO MENSILE
QD 4° LIV.	€ 0,17	€ 4,54	QD 4° LIV.	NON PREV.	
QD 3° LIV.	€ 0,17	€ 4,54	QD 3° LIV.	NON PREV.	
QD 2° LIV.	€ 0,23	€ 6,17	QD 2° LIV.	€ 0,33	€ 9,01
QD 1° LIV.	€ 0,23	€ 6,17	QD 1° LIV.	€ 0,33	€ 9,01
3° A 4° LIV.	€ 0,23	€ 6,17	3° A 4° LIV.	€ 0,33	€ 9,01
3° A 3° LIV.	€ 0,23	€ 6,17	3° A 3° LIV.	€ 0,33	€ 9,01
3° A 2° LIV.	€ 0,23	€ 6,17	3° A 2° LIV.	€ 0,33	€ 9,01
3° A 1° LIV.	€ 0,23	€ 6,17	3° A 1° LIV.	€ 0,33	€ 9,01
2° A 2° LIV.	€ 0,21	€ 5,67	2° A 2° LIV.	€ 0,28	€ 7,63
2° A 1° LIV.	€ 0,17	€ 4,75	2° A 1° LIV.	€ 0,24	€ 6,43
1° A	€ 0,18	€ 4,92	1° A	€ 0,25	€ 6,94

Come disposto dal CCNL 7 dicembre 2000 viene rivalutato del 3,80% l'assegno "ex premio di rendimento" per gli assunti ante 31 dicembre 2000

30

## INDENNITÀ E COMPENSI VARI PER DISAGIO

INDENNIZZO GIORNATA DI REPERIBILITÀ	VECCHIO IMPORTO	AUMENTO	NUOVO IMPORTO
- quadri direttivi 3° e 4° livello (*)	€ 30,73	€ 3,07	€ 33,80
- quadri direttivi 1° e 2° livello (**)	€ 30,68	€ 3,12	€ 33,80
- aree professionali (**)	€ 30,68	€ 3,12	€ 33,80
** con il minimo di reperibilità	€ 15,36	€ 4,64	€ 20,00
** con il minimo di reperibilità	€ 13,95	€ 6,05	€ 20,00
<b>INDENNIZZO IN CASO DI INTERVENTO</b>			
- quadri direttivi	€ 61,45	€ 6,15	€ 67,60
- aree professionali (straordinario con minimo di )	€ 18,42	€ 11,58	€ 30,00
<b>TURNO DIURNO</b>			
- aree professionali	€ 4,30	€ 0,43	€ 4,73
<b>TURNO NOTTURNO</b>			
- quadri direttivi e aree professionali	€ 30,68	€ 3,07	€ 33,75
<b>INDENNITÀ LAVORI SOTTERRANEI</b>	€ 46,09	€ 4,61	€ 50,70
<b>INDENNITÀ AGLI ADDETTI AL SABATO ALLA CONSULENZA</b>			
- quadri direttivi 1° e 2° liv. e aree prof.	€ 18,42	€ 1,84	€ 20,26
<b>INDENNITÀ PER ORARI GIORNALIERI CHE TERMININO DOPO LE 18,15 E FINO ALLE 19,15</b>			
- aree professionali	€ 3,68	€ 0,37	€ 4,05
<b>PARTECIPAZIONE A RIUNIONI F.O.L.</b>			
MINIMO	€ 1.394,43	€ 139,44	€ 1.533,87
MASSIMO	€ 2.788,87	€ 278,89	€ 3.067,76

## INDENNITÀ DI FUNZIONE

SPECIALE INDENNITÀ PER VICE DIRETTORI aumento 7,30%	VECCHIO IMPORTO	AUMENTO	NUOVO IMPORTO
- Quadri Direttivi 4° livello (ex Funz. 1° livello)	€ 341,55	€ 24,93	€366,48
- Quadri Direttivi 4° livello (ex Funz. 2° livello)	€ 290,10	€ 76,38	€366,48
<b>INDENNITÀ PER PREPOSTO A SUCCURSALE aumento 7,30%</b>			
- Quadri Direttivi 4° livello	€ 218,00	€ 15,91	€ 233,91
- Resto del personale	€ 188,00	€ 13,72	€ 201,72





### INDENNITÀ DI RISCHIO

	VECCHIO IMPORTO	AUMENTO	NUOVO IMPORTO
<b>aumento 3,80%</b>			
a) per cassieri	€ 145,67	€ 5,54	€ 151,21
b) per gli addetti agli sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari			
1) in via continuativa	€ 71,94	€ 2,73	€ 74,67
2) nei limiti di 4 giorni al mese	€ 16,03	€ 0,61	€ 16,64
c) per aiuti di cassa	€ 25,64	€ 0,97	€ 26,61
<b>INDENNITÀ TRASPORTO VALORI</b>			
aumento 3,80%			
- fino a 5 trasporti per mese	€ 12,90	€ 0,49	€ 13,39
- da 6 fino a 15 trasporti per mese	€ 34,41	€ 1,31	€ 35,72
- più di 15 trasporti per mese	€ 51,62	€ 1,96	€ 53,58

### BORSE DI STUDIO

	VECCHIO IMPORTO	AUMENTO	NUOVO IMPORTO
<b>aumento del 100%</b>			
media inferiore	€ 89,35	€ 89,35	€ 178,70
media superiore	€ 126,02	€ 126,02	€ 252,04
università	€ 258,23	€ 258,23	€ 516,46
<b>aumento per fuori sede</b>			
media inferiore e superiore	€ 55,26	€ 55,26	€ 110,52
università	€ 89,35	€ 89,35	€ 178,70

### PREMI PER TITOLI DI STUDIO

	VECCHIO IMPORTO	AUMENTO	NUOVO IMPORTO
<b>aumento del 100%</b>			
Diploma	€ 150,00	€ 150,00	€ 300,00
Laurea e Laurea Breve	€ 250,00	€ 250,00	€ 500,00

**DIARIA GIORNALIERA PER MISSIONI (INCLUSA INTEGRAZIONE)**

	VECCHIO IMPORTO	AUMENTO	NUOVO IMPORTO
<b>aumento 20%</b>			
per ogni giorno di permanenza in comuni con oltre 200.000 abitanti va liquidata una integrazione			
- quadri direttivi 3° e 4° livello	€ 147,03	€ 29,41	€ 176,44
- quadri direttivi 1° e 2° livello	€ 100,17	€ 20,03	€ 120,20
- aree professionali	€ 87,34	€ 17,47	€ 104,81
per ogni giorno di permanenza in comuni fino a 200.000 abitanti va liquidata una integrazione			
- quadri direttivi 3° e 4° livello	€ 133,66	€ 26,73	€ 160,39
- quadri direttivi 1° e 2° livello	€ 91,07	€ 18,21	€ 109,28
- aree professionali	€ 79,40	€ 15,88	€ 95,28

**ALTRE PROVVIDENZE**

	VECCHIA MISURA	NUOVA MISURA
<b>ASSEGNO PER FAMILIARI CON HANDICAP</b>	€ 1.032,91	€ 3.000,00
<b>ASSEGNO EX INTESA 7.12.2000 ART. 101 per promozione a QD3</b>	€ 1.549,37	€ 3.000,00
<b>INDENNITÀ SETTIMANALE PER CENTRALINISTI NON VEDENTI</b>	non prevista	€ 6,00
<b>ASSICURAZIONI INFORTUNI MINIMA (EX ART.86)</b>		
- quadri direttivi 1° e 2° liv. e aree professionali		
Morte	€ 43.602,15	€ 180.000,00
Invalità permanente	€ 65.403,22	€ 280.000,00
- quadri direttivi 3° e 4° liv.		
Morte	€ 92.176,19	€ 180.000,00
Invalità permanente	€ 135.191,89	€ 280.000,00



DIRCREDITO  
VIA NAZIONALE 243 - 00184 ROMA  
TEL. 06-489961



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI  
VIA TEVERE, 46 - 00198 ROMA  
TEL. 06.8415751



FIBA/CISL  
VIA MODENA 5/A - 00184 ROMA  
TEL. 06-4746351



FISAC/CGIL  
VIA VICENZA 5/A - 00185 ROMA  
TEL. 06-448841



UGL/SINCRA  
LGT. RAFFAELLO SANZIO 5 - 00153 ROMA  
TEL. 06-585511



UILCA  
VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA  
TEL. 06-4872132