



AVVIATO IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE BCC CAMPANE

Le OO. SS. Regionali (Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, e Uilca/Uil) hanno ultimato nel corso della scorsa settimana la fase di preparazione della piattaforma per il rinnovo del Contratto Regionale delle BCC Campane.

Con forte spirito unitario, abbiamo scelto di dare una concreta risposta alle istanze dei lavoratori e delle lavoratrici sulla base di aspettative legittime, che devono vedere però impegnati tutti i lavoratori a sostenere, come avvenuto nell'ultimo CIR, le rivendicazioni salariali, economiche e normative con il preciso intendimento di concludere il negoziato in tempi ragionevoli.

Per questo, abbiamo scelto di svolgere prioritariamente, un attivo dei quadri di tutte le BCC, e subito dopo, effettuare le assemblee nei luoghi di lavoro per illustrare e sottoporre al voto dei lavoratori delle BCC Campane l'ipotesi di piattaforma.

Il rinnovo del contratto integrativo regionale coincide, non per nostra scelta, con l'avvio del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e le relative assemblee, che per volontà delle Segreterie Nazionali dovranno tenersi entro il corrente mese di giugno. Faremo in modo, con esposizioni chiare, di dare il giusto peso ai due cicli contrattuali valorizzando i temi con percorsi che dovranno coinvolgere al massimo livello tutti i lavoratori attraverso un vero confronto su tutti i temi sia di carattere normativo che economico.

Nella costruzione delle rivendicazioni del C.I.R., abbiamo posto una forte attenzione ai problemi professionali, di carriera e formativi, in particolare per i giovani, soggetti a continui cambiamenti di mansioni in diverse attività che richiedono, per il futuro, una adeguata preparazione culturale e professionale.

E' in gioco la dignità e la vivibilità dei lavoratori all'interno delle aziende, spesso costretti a subire i riflessi negativi di una mancata correlazione, fra gestione strategica e assetti organizzativi funzionali. La mancanza di uno schema unitario, rispetto alle leve di gestione, rappresenta il nodo critico che fino ad oggi non ha consentito alle BCC di superare la contrapposizione (strategia/organizzazione) che fonda il proprio successo, in modo determinante, di una giusta combinazione tra l'insieme delle attività (strategie di portafoglio) e gli assetti organizzativi (capacità di distribuire veramente le attività) in base alla reale capacità delle posizioni professionali e di scopo.

La piattaforma che vi esponiamo, pertanto, ha l'ambizione di guardare lontano e di prevedere un sostanziale rafforzamento delle norme contrattuali di secondo livello sia per la parte economica, sia per quella normativa e, in particolare:

Sul piano economico:

- **Rivisitazione del Premio di Risultato sulla base degli Accordi Nazionali e dei nuovi parametri IAS;**

- Aumento del Ticket- pasto a 9,79 Euro, da estendere anche ai lavoratori ad orario ridotto;
- Aumento del Premio di Fedeltà (25° anno di servizio), con gli stessi criteri della tredicesima mensilità;
- Istituzione del premio di anzianità al 35° anno di servizio;
- Aumento delle provvidenze annuali (1.000 Euro) per i figli portatori di handicap;
- Aumento dei capitali assicurativi (150.000 euro in caso morte e 200.000 in caso invalidità permanente);
- Indennità aggiuntiva per il lavoro al sabato (50 euro indennità giornaliera);
- Indennità di rischio (nella misura del 50%) anche per: esborsi e/o introiti di valori, effettivo maneggio di valori inerenti le operazioni svolte direttamente allo sportello non contatti, maneggio di valori non esplicabile allo sportello di cui all'art. 108 CCNL, l'incasso degli effetti, delle bollette e similari, addetti alle casse per coadiuvare il cassiere, carico e scarico bancomat.

Sul piano normativo:

- Introduzione di nuovi profili professionali: responsabile controllo di gestione, responsabile controllo del rischio, responsabile sociale per l'impresa, responsabile del marketing operativo e strategico, responsabile tesoreria domestica, addetto titoli investimenti e/o di proprietà, addetto al controllo di gestione, addetto organizzazione, addetto marketing e sviluppo, ecc.;
- Dimensionamento delle BCC in base ai profili strutturali e alle succursali;
- Incremento dei permessi retribuiti anche per i conviventi riconosciuti;
- Nuova previsione e disciplina vincolante per le assunzioni (considerato il crescente fenomeno dell'assunzione e la relativa permanenza in azienda di figli di direttori o amministratori);
- Rafforzamento della procedura per gli incontri periodici;
- Normativa cogente nei casi di rotazioni e avvicendamenti;
- Reale esigibilità della formazione; obbligo di formazione per i neo-assunti;
- Potenziamento delle misure di sicurezza e igiene nei posti di lavoro;
- Subentro del figlio e/o coniuge in caso di morte del lavoratore;

Siamo consapevoli di aver predisposto una piattaforma impegnativa, ma siamo altrettanto convinti che il fattore lavoro ha contribuito, realmente, alla crescita delle BCC Campane in un quinquennio particolarmente difficile e competitivo.

Questa è una occasione, a nostro avviso, per avviare un confronto serio che possa migliorare i profili qualitativi aziendali e puntare a una ulteriore fase di obiettivi strategici di gruppo, per sviluppare ulteriormente il Credito Cooperativo sul territorio regionale.

Auspichiamo, che la delegazione sindacale Campana, sia altrettanto consapevole dell'importanza dell'apporto che le lavoratrici e i lavoratori hanno dato per il consolidamento delle BCC nella regione Campana. La forte concorrenza che si è aperta sui mercati di riferimento, sarà possibile vincerla con una crescente determinazione dei fattori produttivi, al fine di rendere sempre più efficienti le nostre banche sul territorio e assicurare alla clientela un rapporto qualificato per dare loro risposte effettive sui servizi, sull'eticità dei prodotti e puntare fortemente alla riqualificazione del territorio sia dal punto di vista economico, sia dal punto di vista sociale.

Salerno, 5 Giugno 2007.

I COORDINAMENTI REGIONALI
FABI – FIBA CISL – FISAC CGIL – UILCA UIL