



**PIATTAFORMA  
2009  
PER IL RINNOVO DEL**

**CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE  
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI  
ED  
I QUADRI DIRETTIVI  
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO**



**DEL  
FRIULI VENEZIA GIULIA**



Federazione Autonoma  
Bancari Italiani



Federazione Italiana  
Bancari e Assicurativi  
CISL



Federazione Italiana Sindacale  
Lavoratori Assicurazioni e Credito  
CGIL

## PREMESSA

Il lavoro di stesura della piattaforma del contratto di secondo livello, che andiamo a presentare, è avvenuto in un contesto economico finanziario che ha notevolmente influenzato le rivendicazioni che saranno oggetto di trattativa.

Non si è potuto non tener conto della criticità che il sistema economico sta attraversando anche se bisogna considerare che andiamo a rinnovare un contratto scaduto il 31 dicembre 2007.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali FABI – FIBA/CISL e FISAC/CGIL hanno ritenuto di prendere come riferimento il precedente contratto e cercato di formulare delle proposte che lo possano rendere più efficace.

Molte richieste della precedente piattaforma hanno trovato parziale o completo accoglimento nell'accordo siglato. Altre istanze, pur ritenute meritevoli di attenzione, non hanno trovato la necessaria condivisione nel merito rendendo necessaria ed attuale la loro riproposizione.

Poste le più avanzate basi con il rinnovo dell'anno scorso, con la presente piattaforma è intenzione di affrontare nuovamente alcune tematiche, per le quali si ritengono maggiormente mature le condizioni, nonché di impostare complessivamente la piattaforma tenendo conto sia dell'attuale congiuntura economica sia della necessità di focalizzare l'attenzione su alcuni aspetti di criticità emersi. Finalità tutte rivolte ad un rafforzamento complessivo del Movimento delle Bcc del FVG per consentire di cogliere meglio le opportunità che vi saranno in futuro, seppur in uno scenario sempre più complesso. Crediamo che in quest'ottica sia un doveroso impegno del Movimento quello di evitare ogni e qualsiasi dispersione di professionalità in fase di costruzione anche attraverso contratti atipici.

Allo scopo di rendere più chiaro ed efficace il lavoro svolto, i punti sui quali verranno effettuate le varie richieste sono stati raggruppati per macroaree.

Riguardo alle richieste stesse, pur essendovi delle formulazioni piuttosto puntuali, l'obiettivo è prioritariamente teso ad un risultato efficace.

Vogliamo trovare soluzioni alle necessità dei lavoratori compatibili con gli obiettivi delle aziende; soluzioni che siano concretamente praticabili e siano declinate con l'identità autenticamente cooperativa. Un elemento distintivo del passato rinnovo contrattuale è stata la particolare valenza sociale di varie conquiste ottenute.

Un grande esempio è stata l'istituzione della polizza per morte in caso di malattia.

Come organizzazioni sindacali l'abbiamo fortemente voluta per evitare che tragedie occorse ai colleghi, che purtroppo ci hanno lasciato in questi anni, possano compromettere una situazione finanziaria delle loro Famiglie; tragedie che hanno aperto gli occhi a tutti noi sull'importanza di istituti contrattuali fino a quel momento sottovalutati.

Come Banche del Movimento regionale quell'istanza è stata perfettamente compresa e condivisa, a dimostrazione che — a fronte di esigenze reali e ben argomentate — si può addivenire a risultati apprezzabili.

Le macroaree alle quali vogliamo ricondurre il ragionamento sono essenzialmente quella puramente **economica** (premio di risultato, ticket pasto), quella eminentemente connessa allo sviluppo delle capacità **professionali** (formazione, percorsi professionali,

inquadramenti, prestazione lavorativa), quella **“sociale”** (qualità della vita lavorativa, sotto il profilo della sicurezza e salute nonché della conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della Famiglia; comune appartenenza al movimento del credito cooperativo regionale, con condizioni dipendenti condivise).

Si tratta di una schematizzazione solamente utile all’esposizione, consapevoli che la complessiva valenza del contratto discende certamente dal saldo legame fra i vari istituti e dal bilanciamento complessivo dell’articolato. Una piattaforma per un rinnovo che è dunque finalizzato anche a rafforzare l’attiva partecipazione delle Bcc con le proprie lavoratrici e lavoratori ad una più marcata “identità Bcc” in una più forte e condivisa cornice comune di movimento regionale.

A questo proposito, di particolare rilievo risultano essere le richieste presentate in tema di contemperamento delle esigenze di lavoro con quelle di vita e della Famiglia.

La presente piattaforma tiene conto del determinante contributo che ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore ha apportato e continua ad apportare al conseguimento degli obiettivi aziendali prima in un positivo quadro economico e ora, purtroppo, in un contesto difficile e prospetticamente di non agevole decifrazione.

Riguardo alle vigenti norme, vanno riviste -nel senso di una loro maggiore efficacia- quelle che hanno evidenziato le più grandi difficoltà di interpretazione e applicazione, nella consapevolezza che quella dell’efficacia delle norme è una questione fondamentale per la credibilità di ogni accordo condiviso.

Dal lato economico, sottolineiamo la dimostrata validità di un sistema di remunerazione della produttività quale è il premio di risultato. Si tratta di un sistema collaudato che — caso raro nel panorama negoziale italiano, specie bancario, seppur con una complessa formulazione — è reattivo alle dinamiche economiche aziendali, che segue fedelmente. Si tratta altresì di un sistema la cui validità è stata ribadita e rafforzata anche dagli impegni presi da Federcasse in sede di accordo nazionale con le organizzazioni sindacali sul Premio di Risultato. Problematicità del premio di risultato regionale è quello di un’erogazione che sin dalla prima edizione è slittata di qualche mese rispetto a quanto prevedono le norme nazionali. È problematicità che, specie in una fase come l’attuale, amplifica quell’effetto discorsivo prodotto dall’eccessiva distanza temporale fra un evento (i risultati di bilancio) e l’effetto (l’erogazione del Premio di risultato che a quel bilancio si riferisce). Proprio per ripristinare un rapporto di causa-effetto correttamente percepito, siamo convinti che diventi importante riportare le scadenze alla loro corretta collocazione. Ciò è pur possibile con una gradualità che si volesse concordare all’interno della valenza del contratto integrativo regionale che andiamo a rinnovare.

## **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Obiettivo del rinnovo è di estendere l’applicazione del contratto oltre all’attuale ambito anche al personale delle società appartenenti ai gruppi bancari eventualmente costituiti e di società partecipate.

Non è escluso a priori che, a fronte degli incerti scenari economici, le risposte organizzative e imprenditoriali delle Bcc regionali possano intraprendere percorsi di inediti assetti societari e imprenditoriali. È necessario avere pertanto a disposizione strumenti contrattuali che delimitino un’area contrattuale di riferimento anche per il secondo livello di negoziazione.

## PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento alla normativa nazionale si intende rafforzare la disciplina del premio di risultato, che ha dato dimostrazione di reale rispondenza alle dinamiche aziendali, con oscillazioni in melius ed in pejus in modo articolato banca per banca.

In merito alle modalità di erogazione, quelle in essere – seppur migliorabili – hanno dimostrato la loro validità tuttavia, oltre che per il recepimento delle novità ex accordi nazionali, necessitano di particolare riflessione intorno alla data dell'erogazione, che si vuole ricondurre a quella stabilita dalla cornice nazionale. Quest'ultimo punto anche con una gradualità sufficiente a contemperare l'esigenza di non compromettere benefici fiscali. Scopo del "riallineamento" è anche quello di determinare una percezione più chiara e rispondente al vero fra causa ed effetto. Altrimenti si potrebbero avere situazioni di erogazioni molto distanti da quelle che sono le condizioni economiche del momento dell'erogazione rispetto a quelle che sono del momento di misurazione di bilancio.

## PREMIO DI ANZIANITÀ

Si ritiene che quella dell'anzianità di appartenenza al movimento delle CRA-BCC abbia un particolare e rinnovato valore, specialmente di questi tempi.

Tale considerazione assume ancor più significato se si considera la differenza rispetto a epoche passate, quando il raggiungimento dei fatidici 25 anni di anzianità era spesso scontata.

Le attuali dinamiche lavorative sono caratterizzate sempre più da elevata discontinuità. In tale contesto né il mondo bancario né quello delle BCC fanno eccezione.

Proprio per rivitalizzare e dare un rinnovato senso di appartenenza e di partecipazione all'azienda, riteniamo di anticipare il premio di anzianità, che si vuole continui a venir percepito non già come mero premio economico, bensì come importante traguardo che è allo stesso tempo professionale, umano e aziendale.

Pertanto, rispetto all'attuale previsione contrattuale se ne chiede l'anticipazione al 20° anno ed un adeguamento nell'importo di 20 punti portandolo al 150%.

Particolare attenzione andrà posta alle posizioni di coloro che sono prossimi alla nuova soglia con norme transitorie che possano attuare con un'adeguata gradualità la nuova norma.

## PROVVIDENZE A FAVORE DI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP E DIPENDENTI CON FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Sulla scorta del percorso intrapreso con il passato rinnovo, si intende rafforzare questo istituto che, in una limitata casistica, è importante espressione di quella solidarietà presa a riferimento valoriale del nostro Movimento.

Rispetto all'attuale previsione si chiede pertanto l'estensione della provvidenza anche in favore dei dipendenti portatori di handicap. Per quanto riguarda i familiari, tra di essi va riconosciuto anche il convivente *more uxorio*.

A chiarimento di quanto prevede l'art.88 ccnl la corresponsione deve tener conto anche delle frazioni (ratei pro quota) di anno maturate dal momento della richiesta volta all'ottenimento della provvidenza.

## SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI

Si ritiene che, al di là di alcune puntuali richieste da accogliere nel contratto integrativo che si va a rinnovare, l'approccio alla materia della salute e sicurezza vada effettuato - in questo particolare momento - fuori dal tavolo negoziale. Ciò per una molteplicità di ragioni, che vogliamo ricordare.

- Il precedente rinnovo ha già introdotto alcune novità, sulla cui validità ed effettività tuttavia il tempo trascorso dal precedente rinnovo non consente di valutare a fondo l'efficacia.
- La normativa di riferimento ha subito una profonda revisione anche con recentissime novità legislative. È di tutta evidenza la necessità di una valutazione approfondita delle tematiche, specialmente in tema di *stress-lavoro correlato* per una migliore gestione efficace della politica sulla sicurezza.
- Nella precedente piattaforma sono stati inseriti numerosi punti che miravano ad implementare da subito alcune puntuali previsioni contrattuali. Su tali tematiche specifiche non si è potuto sviluppare un ragionamento sufficientemente supportato da istruttorie basate su condivise misurazioni dei fenomeni dibattuti. Le conseguenti incomprensioni hanno provocando rallentamenti nella negoziazione, che ha rischiato di allontanare i negoziatori da una sufficiente condivisione di soluzioni complessive.

Allo scopo di evitare simili scenari e con il fine di perseguire l'ottenimento di norme condivise, che si basino su un approfondito esame dei presupposti, si ritiene prioritario far lavorare da subito apposita commissione contrattuale.

Importante nella fase di rinnovo è di affidare un mandato e scadenze precisi a tale commissione, conferendole poteri di acquisizione — per il tramite della Federazione — di dati utili ai propri compiti.

Fra i compiti delle commissioni vi sarà quella di fornire indicazioni per una uniformazione dei documenti di valutazione del rischio per ogni unità produttiva. Tali documenti devono contenere una serie di notizie omogenee fra dipendenze e fra banche riguardo a temi quali, a titolo esemplificativo: trasporto valori, rapina, interventi notturni in caso di allarme, caricamento bancomat isolati, ritiro contanti e/o valori da clientela, video sorveglianza, mantenimento adozione allarmi acustici, formazione del personale in materia di sicurezza, protezione luoghi di lavoro, coinvolgimento medici competenti sia nella fase di prevenzione sia in quella post eventi, punti indicati nell'attuale contratto integrativo regionale e CCNL, etc. .

La funzione di particolare importanza della commissione per la sicurezza (come delle altre previste per la formazione e le pari opportunità), ravvisabile anche in uno sgravio di incombenze del tavolo negoziale, vanno sostenute con convinzione dalle parti trattanti.

Merita invece di essere da subito affrontata e risolta nel contesto dell'articolato esistente la previsione che lascia alle aziende in modo unilaterale e discrezionale la valutazione sulla compatibilità o meno della presenza di un solo addetto nelle succursali.

Tale valutazione discrezionale va superata in favore di una formulazione che preveda sempre la presenza di almeno due addetti nelle succursali nuove.

La norma che limita la previsione della provvidenza a seguito di evento criminoso alle sole "lesioni", va estesa a tutte le conseguenze sulla salute, comunque qualificabili

(malattia, traumi, patologie) che diano il diritto alla c.d. “astensione per malattia” o per infortunio.

Sempre riguardo al momento post-rapina l’attuale formulazione che prevede la contestuale esistenza di una richiesta di dispensa dal lavoro e di una valutazione sulla possibilità di tale dispensa da parte dell’azienda, va rivista. Si preveda che il lavoratore richiedente sarà cautelativamente dispensato dal lavoro per l’intera giornata.

In premessa si è già detto del ruolo centrale che ha avuto l’introduzione, prima regione in Italia, della copertura assicurativa in caso di morte per malattia.

La novità della previsione, congiunta ad una condivisa prudenza nel inserire elementi dalle implicazioni non facilmente valutabili, ha fatto prevalere una formulazione che vede un massimale assicurato di molto inferiore alla corrispondente norma del rischio per infortunio.

Consapevoli che l’attuale copertura è basilare, si intravede la necessità di implementarla tenendo però in considerazione anche un fattore di misura accurata del gradimento da parte dei destinatari; indicatore utile ai contraenti per un miglioramento contrattuale rispondente più puntualmente alle reali necessità e aspettative.

Per questo motivo si individua la soluzione più adatta in quella che vede l’aumento del capitale assicurato a 50 mila euro e che, contemporaneamente, apra alla possibilità per ciascun lavoratore di elevare, con un concorso volontario supportato dall’azienda, il proprio massimale fino alla cifra di 100 mila euro, in modo da equipararlo alla più bassa delle cifre prevista per la tipologia per infortunio.

Allo scopo di massimizzare gli elementi di coesione del sistema e contemporaneamente quelli di condivisione e comprensibilità, si ritiene che –anche con condivisi momenti di confronto fra offerte extra-sistema – si possa individuare nella Cassa Mutua Nazionale il naturale “snodo” per migliorare questo importante capitolo contrattuale.

Sempre nell’ottica di rafforzare a livello locale quell’importante capitolo di c.d. “welfare contrattato” che è espresso a livello centrale dalla Cassa Mutua Nazionale, si preveda una contribuzione aziendale pro capite di 100 euro. Tale dotazione è finalizzata all’integrazione a livello territoriale delle prestazioni della CMN, soprattutto in un ottica di prevenzione con campagne di check-up condivise.

Declinare in funzione mutualistica e solidaristica la gestione interna di imprese bancarie è impegno tutt’altro che semplice e richiede un costante richiamo ai valori fondanti espressi negli statuti delle nostre differenti banche.

Coerente proprio con la necessità di rendere tangibili quei valori fondanti, è la volontà di avere un apparato normativo teso a favorire una cultura della prevenzione. In un’ottica che coniughi esigenze diverse, riteniamo che per il peculiare ambito delle malattie oncologiche e assibilabili sia auspicabile l’adozione di un approccio diverso e più moderno.

Si ravvisa nell’adozione del “manifesto per i diritti del malato oncologico”, che alleghiamo alla presente, un primo e significativo passo nell’acquisizione di buone prassi di conciliazione fra esigenze che non facilmente riescono a coesistere: necessità di cura medica, volontà di rapido reinserimento, timore di emarginazione lavorativa dal lato del colpito da evento oncologico e le varie legittime necessità e correlative pretese imprenditoriali dal lato dell’azienda. Anche questo aspetto, al di là della immediata adozione del “manifesto”, può utilmente essere implementato da quanto attive e produttive



commissioni possono trasversalmente produrre in termini di salute, formazione, conciliazione.

Per consentire una visione che consenta un approccio comparato e complessivo di quanto avviene in regione con riguardo alla salute e sicurezza, si chiede di introdurre la previsione di rassegnare una serie di informazioni utili alle OO.SS. locali e di farlo insieme a quelle che annualmente vengono consegnate ai sensi dell'art.16 CCNL. Tali informazioni debbono consentire di comparare le attività poste in essere dalle singole Bcc con espresso riferimento alle seguenti materie: visite mediche, nominativo e date di scadenza RLS, dati afferenti RSPP, dati afferenti medico competente.

## **RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Le parti si danno atto che in occasione degli incontri previsti dagli articoli 16 e 17 del Ccnl saranno oggetto di analisi le seguenti ulteriori tematiche:

- analisi delle politiche sociali relative alla conciliazione e alla parità di genere.
- informativa dettagliata su “salario contrattualizzato” e “salario discrezionale”.

La trasparenza e la condivisione di obiettivi e di situazioni in cui si opera sono elementi fondamentali anche riguardo ad aspetti apparentemente marginali. Riteniamo tuttavia che alcuni passaggi contrattuali, rispondendo proprio a quegli scopi, debbano venir puntualizzati meglio.

Pertanto le informative previste nell'ultimo comma riguardo alle assunzioni, debbono ricomprendere tutte le tipologie previste dal d.lgs 276 del 2003, stagisti compresi, e vanno rassegnate alle rappresentanze sindacali aziendali contestualmente all'entrata in azienda dei soggetti come sopra individuati.

Altresì andrà prevista la notifica alle RSA o alle OOSS, laddove la RSA non esista, delle direttive previste dall'art.129 CCNL. Ciò entro due mesi dalla stipula del CIR e poi successivamente ad ogni variazione.

## **PERCORSI PROFESSIONALI E SVILUPPO DI CARRIERA**

Anche il capitolo dei percorsi professionali e dello sviluppo di carriera è stato uno dei più dibattuti e contrastati da parte delle BCC nel corso dell'ultimo rinnovo contrattuale. Ciò perché le banche di credito cooperativo finora non hanno creato uno strutturato sistema di percorsi professionali, sebbene siano passati molti anni dalla riforma degli automatismi.

L'ultimo rinnovo contrattuale ha tuttavia fatto un passo avanti verso un'idea di relazioni azienda-lavoratore maggiormente orientato a valorizzare il contributo professionale di ciascuno. Ricordiamo la previsione di colloqui finalizzati a definire percorsi formativi e professionali. Ricordiamo pure la previsione di ricerca, per la copertura di posizioni di lavoro, prioritariamente fra il personale già in servizio.

Scopo di tali norme è principalmente quello di far crescere le risorse umane dall'interno e di far riconoscere il valore professionale e le competenze acquisite dai lavoratori e dalle lavoratrici del credito cooperativo nel credito cooperativo.



Per una valorizzazione dello specifico del credito cooperativo si è poi, successivamente al rinnovo contrattuale anche agito favorendo la diffusione della cd. “formazione identitaria”.

Per questi articolati aspetti non è semplice fare delle compiute valutazioni a distanza un anno e mezzo dall'entrata in vigore delle nuove norme contrattuali.

Rimangono pertanto certamente valide le considerazioni che accompagnavano la precedente piattaforma.

È più che opportuno, anche in questo ambito, impegnarci insieme in un lavoro che veda l'apposita commissione contrattualmente prevista, arrivare a un'elaborazione articolata e utile ad un recepimento in future norme contrattuali. L'auspicio è che in tali commissioni, emergano le reali reciproche esigenze e che si formulino proposte per definire soluzioni realmente praticabili.

Una di queste è quella di percorsi formativi e professionali che pongano, specialmente le alte professionalità e coloro che legittimamente aspirano a ruoli apicali, nelle condizioni di effettuare esperienze professionalmente arricchenti all'interno dei vari “luoghi” del Movimento del Credito Cooperativo per poi saper svolgere con la dovuta visione complessiva le proprie mansioni.

Un'altra esigenza è quella di valorizzare anche coloro sui quali le aziende, esaurito il loro percorso in automatismo di carriera, non hanno continuato a investire.

Chiedevamo nella passata piattaforma che venisse adeguatamente valorizzata l'esperienza dei lavoratori delle aree professionali che da oltre 10 anni mantengono il medesimo inquadramento per effetto dell'esperienza lavorativa accumulata nonché dell'arricchimento professionale acquisito. Su questo importante versante le valutazioni fatte dalla controparte, fortemente avversi all'introduzione di nuovi automatismi, sembravano tuttavia orientati ad una futura proposta, che ci attendiamo venga organicamente avanzata finalmente dalle BCC.

Pur in presenza di questo sostanziale rinvio, è opportuno inserire alcuni aggiustamenti alle attuali formulazioni delle norme che riguardano il ruolo del personale.

In particolare va meglio definita temporalmente la previsione dei colloqui che annualmente il singolo lavoratore può chiedere alla propria azienda per valutare insieme le competenze possedute e identificare i bisogni formativi in un contesto di percorso formativo condiviso. Ebbene tale colloquio non può venir procrastinato dall'azienda, che si impegna a concederlo entro trenta giorni dalla richiesta del lavoratore.

Va altresì discusso il criterio di scelta, oggi meramente discrezionale, con cui l'azienda valuta le richieste di avvicendamento in mansioni equivalenti da parte dei colleghi.

## INQUADRAMENTI

Già con il CIR del 2003 abbiamo regolamentato l'inquadramento minimo per alcune figure professionali. Successivamente con il rinnovo del 2008 abbiamo aggiunto nuovi inquadramenti con lo scopo duplice:

- di dare una reale prospettiva di sviluppo di carriera soprattutto per i più giovani, visto che sono stati superati da tempo i vecchi automatismi;



- di iniziare a porre dei “tasselli” da collegare e migliorare un domani quando si definiranno in modo più organico i cd. “percorsi professionali” e correlativi “sviluppi di carriera”.

Con la presente tornata contrattuale è intenzione di normare ulteriori inquadramenti. Tuttavia la consapevolezza è che siffatta tecnica normativa rischi semplicemente di rincorrere all’infinito un’evoluzione imprenditoriale incessante. Si rischia concretamente che l’inquadramento di una certa figura, denominata e definita in perfetta autonomia da ciascuna delle varie BCC, venga fatta quando quella figura nella realtà non esiste più affatto o non è più quella che si voleva normare in origine e, nel frattempo ne sono nate delle altre.

La proposta è pertanto articolata su più fronti:

- a)** per alcune figure chiediamo inquadramenti certi.

Alcune di queste sono figure storiche, da sempre presenti nelle nostre BCC, ma mai inquadrate formalmente. In questo ragionamento va collocata anche una definizione, adeguata alle attuali organizzazioni aziendali, di “unità organizzativa complessa”. Quest’ultima non può che identificare un’unità operativa che, a prescindere dal numero degli addetti in essa ricompresi, interagisce con una pluralità di soggetti interni o esterni all’azienda per la corretta esecuzione delle proprie attività.

È pure l’esempio, seppur recentemente in parte superato, del responsabile di una funzione importante quale quello del responsabile della *compliance* il cui inquadramento minimo va individuato nel terzo livello retributivo pur nel rispetto della descrizione della figura cui sono addivenuti gli accordi nazionali.

- b)** In linea generale chiediamo che ai responsabili di uffici interni, venga riconosciuta la medesima indennità prevista per i preposti di filiale. Mentre per tutti i vice, in analogia a quanto previsto nelle filiali, venga riconosciuta la stessa indennità del vice di filiale; detta indennità si intende assorbita nella normale retribuzione a partire dal quadro direttivo di primo livello retributivo.
- c)** Come norma di chiusura, va rafforzata la previsione, rendendola sistematica e temporalmente più stringente. In base alla quale a fronte di nuove posizioni di lavoro rivenienti da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione, le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente l’inquadramento minimo da attribuire alle posizioni eventualmente non disciplinate. Solo così, accorpando magari per macroaree varie figure e relativi inquadramenti, si potranno superare attriti e resistenze delle aziende a dare il giusto riconoscimento professionale ai lavoratori e prospettare loro un corretto sviluppo di carriera.



## Vice responsabili

L'obiettivo del precedente rinnovo, in considerazione delle necessarie garanzie di continuità operativa, era di introdurre in modo diffuso l'importante figura del vice responsabile, della quale – in base al CIR del 2003 – fino a quel momento si auspicava semplicemente l'istituzione.

Con l'attuale formulazione è previsto il riconoscimento del ruolo di vice responsabile a partire da una certa composizione dimensionale delle succursali.

Reputiamo che siano mature le condizioni per una estensione di tale importante figura a tutte le unità, anche interne.

Nel fare ciò vanno computati tutti gli addetti a prescindere dalla tipologia di rapporto. Pertanto in tutte le unità da tre addetti preposto compreso va individuata e riconosciuta la figura di vice-responsabile. Dal punto di vista dell'attuazione temporale la nomina va fatta tempestivamente.

Per i vice-responsabili di filiale con tre addetti, preposto compreso, si chiede l'inquadramento nel terzo livello retributivo della terza area professionale.

Nelle filiali con più di tre addetti si ripropone il criterio di un inquadramento minimo di due livelli inferiore a quello previsto per il preposto.

## Preposti a succursale

Fermo restando l'inquadramento nell'area dei Quadri Direttivi dei preposti che svolgono compiti di rappresentanza dell'Azienda, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati in rapporto agli obiettivi (art 95 CCNL), abbiamo migliorato l'inquadramento minimo previsto per il preposto dalla tabella art. 110 CCNL.

Si reputa che, superata la fase sostanzialmente transitoria del vigente testo, vada rimosso l'elemento temporale contemplato per arrivare all'avanzamento previsto per il preposto a succursale con due addetti. Mentre al preposto a filiale con tre addetti si riconosca il primo livello retributivo della cd. quarta area (quadri direttivi). Per i responsabili di filiali con cinque addetti si preveda quanto riporta il CCNL riguardo alle filiali con sei addetti.

## Prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi

La non sufficiente considerazione, nelle azioni concrete di molte aziende, della problematica inerente all'apposita erogazione per il "plus-orario" dei quadri direttivi, impone aggiustamenti alla disciplina, volti a trovare una equa previsione contrattuale riguardo ad una prestazione che pone, per i suoi caratteri intrinseci, oggettive difficoltà nel tentare di normarla in modo rigido.

Va inoltre chiarito che il criterio di recupero ad intere giornate con preavviso di cinque giorni è un criterio ordinario della flessibilità temporale della prestazione aggiuntiva. Inoltre che, qualora la prestazione aggiuntiva non sia recuperata in flessibilità di orario, va stabilito un recupero economico.

Va tenuto ben presente che l'art. 98 del CCNL esprime un notevole passo in avanti nel dare il giusto riconoscimento alla prestazione dei quadri direttivi ai quali, secondo la contemplata disciplina contrattuale, viene riconosciuto un regime di rapporto fiduciario e di autogestione. Tuttavia la prestazione, salvo esigenze operative, deve essere svolta negli orari previsti per le aree professionali.

Sempre contemplando l'art.98 dell'ultimo CCNL è previsto che a fronte di un impegno particolarmente significativo da parte del quadro direttivo, venga corrisposta un'apposita erogazione. È previsto inoltre che la prestazione abbia una caratteristica di flessibilità temporale che però deve tenere conto delle esigenze operative. Si concorda quindi che qualora non sia possibile applicare in tutto o in parte l'autogestione per motivi di carattere aziendale, e non sia possibile inoltre applicare anche il recupero compensativo così come citato nella declaratoria del sopra menzionato art.98, si provvederà al pagamento delle ore non recuperate in autogestione secondo i criteri previsti dalle tabelle retributive medesime.

Pertanto si stabilisce che:

- ❖ Resta inteso che, in via ordinaria, i recuperi possono avvenire per giornate intere e possono essere agganciati al periodo di ferie.
- ❖ Si individua in 50 ore annue il numero di ore massimo che il quadro direttivo presterà oltre il normale orario di lavoro in ragione della particolarità di ruolo e mansione ricoperti, individuando oltre questo termine l'impegno temporale "particolarmente significativo" contemplato dall'art. 98 CCNL.
- ❖ Entro il mese di gennaio di ogni anno le BCC, anche per tramite della Federazione, comunicheranno per iscritto ai lavoratori interessati, alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali locali firmatarie le caratteristiche e le specifiche delle prestazioni aggiuntive che autorizzano i quadri direttivi allo svolgimento di lavoro aggiuntivo. In difetto di detta comunicazione il lavoro aggiuntivo (oltre le 50 ore) svolto dal quadro direttivo si riterrà tacitamente autorizzato.
- ❖ Oltre le 50 ore annue (eccedenti il normale orario di lavoro), che il quadro direttivo non riesca a recuperare, le stesse saranno retribuite secondo le condizioni sotto riportate:
  - le ore da 51 a 120 come ore di lavoro ordinario;
  - le ore da 121 a 200 con una maggiorazione del 15%;
  - le ore da 201 a 300 con una maggiorazione del 20%;
  - oltre le 300 ore (e fatto salvo il limite di legge di due ore massime giornaliere) con una maggiorazione del 30%.

## FORMAZIONE

Le parti si sono date reciprocamente atto che la formazione rappresenta uno strumento di primaria importanza e uno dei valori strategici del Credito Cooperativo Regionale, la cui uniformità si ritiene fondamentale anche per rafforzare la coesione del sistema. Pertanto nella formulazione contrattuale si è attribuito particolare valore all'attività formativa svolta dalla Federazione Regionale delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia quale istituzione consortile deputata all'organizzazione e all'erogazione dell'attività formativa nei confronti del Credito Cooperativo del FVG. Detta formulazione si presta tuttavia ad un'interpretazione distorta rispetto agli intendimenti. Pertanto le specificazioni riguardo ai pacchetti formativi riferite alla formazione erogata dalla Federazione vanno estese anche alla formazione che le aziende volessero effettuare fuori dalle offerte della Federazione stessa.

Riguardo all'annosa e controversa questione dell'autoformazione si ritiene di ulteriormente rafforzare il concetto che la stessa in quanto formazione a tutti gli effetti deve venir svolta con gli stessi criteri di serietà di quella svolta in aula. Pertanto anche l'autoformazione, similmente a quanto accade per la formazione d'aula, va programmata e calendarizzata dall'azienda nel rispetto dei principi di tempo minimo sufficiente da dedicarvi in luogo idoneo senza interruzioni di sorta.

Anche qui le reiterate questioni irrisolte o malamente affrontate nel variegato panorama regionale delle BCC lasciano ampi spazi di approfondimento e lavoro all'apposita commissione, che dovrà produrre un lavoro utile a future implementazioni, tenendo conto delle elaborazioni che la Federazione e le Bcc metteranno a disposizione e anche delle richieste anche in passato avanzate in sede di negoziazione.

## PERMESSI

### Gravidanza a rischio

Deve dar diritto allo stipendio al 100%, come per la gravidanza obbligatoria.

### Permessi retribuiti per gravi motivi personali o familiari

Si preveda l'introduzione di permessi retribuiti, anche frazionabili, per un totale di tre giorni all'anno per ricovero di figli, coniuge (o convivente more uxorio) e genitori.

## TICKET PASTO

Si richiede:

- l'estensione al personale che fruisce del rapporto anche al part time di tipo orizzontale superiore alle 4 ore, alle colleghe in allattamento ed a coloro che fruiscono di assenze ai sensi della L.104. L'importo per i part time sia di € 5,29;
- l'incremento dall'attuale misura di Euro 7,00 ad Euro 9,00;
- rafforzare il potere di spesa dei buoni con convenzioni con esercenti;
- quando le norme del Fondo Pensione Nazionale e della Cassa Mutua Nazionale lo consentiranno, il lavoratore potrà esercitare specifica opzione per destinare a detti istituti tutto o parte dell'importo del ticket pasto.

## SOSTEGNO ECONOMICO E AZIONI POSITIVE

Si richiede che in caso di premorienza del dipendente il coniuge e i figli rimangano iscritti, con onere a carico della BCC, alla Cassa Mutua Nazionale per un periodo di tre anni per il coniuge e fino al raggiungimento della maggiore età per i figli.

Si chiede altresì che, in assenza pressoché totale di concreti aiuti attuali alla conciliazione fra lavoro e Famiglia, specialmente per le Famiglie ove siano presenti figli in età scolare e pre-scolare, le indennità di studio previste dall'articolo 69 CCNL vengano estese a tutte le scuole di ogni ordine e grado (nido, materne, elementari).

## MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

L'ampliamento dell'ambito operativo e l'incremento dell'attività commerciale connesso alle politiche aziendali richiedono una riconsiderazione complessiva della disciplina della mobilità del personale valorizzando adeguatamente la qualità della vita influenzata in modo importante anche dal luogo della prestazione lavorativa.

Perseguire politiche di mobilità in sintonia con i principi di tutela ambientale è peraltro forma moderna e tangibile di concretizzare gli enunciati sulla Responsabilità Sociale d'Impresa presenti nei bilanci sociali.

Alla luce di tali considerazioni sociali, nonché di quelle già altrove fatte sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro, si chiede di normare la mobilità territoriale prevedendone un contenimento quanto maggiore possibile con le rispettive esigenze di lavoratori ed aziende. Allo scopo di non appesantire eccessivamente la posizione dei lavoratori che, per ragioni di esclusiva necessità aziendale, fossero coinvolti in situazioni di mobilità territoriale, si prevedano delle apposite indennità articolate per fasce di distanza misurata seguendo i parametri fissati dalle norme sulle missioni. Le misure delle indennità per un tempo ragionevole di dodici mesi, ritenute congrue sono di 150 euro mensili per un raggio compreso fra i 25 e i 50 chilometri e di 300 euro per un raggio superiore ai 50 chilometri.

Si richiede inoltre che il personale delle aree professionali e dei primi due livelli dei quadri direttivi, che non abbia maturato il doppio requisito dei 45 anni di età e dei 22 di servizio, sia trasferito a più di 20 chilometri dal luogo di residenza solo previo consenso.

## GESTIONE DEL CCNL

### Uso dell'autovettura

Si richiede che la tempistica, attualmente prevista in sei mesi per il rimborso dei danni subiti venga dimezzata.

### Carichi di lavoro: plus-orario e banca delle ore

Riteniamo fondamentale per una migliore qualità della vita perseguire l'obiettivo di contenere la prestazione lavorativa entro ambiti compatibili con vari fattori: necessità produttive, esigenze famigliari, tutela della salute.

Le informative che pervengono ai sensi dell'art.16 ccnl non consentono una visione chiara dei carichi di lavoro suddivisi per aree professionali. Chiediamo pertanto una più precisa ed analitica trasmissione di dati per avere puntuale cognizione dei carichi di lavoro.

Allo scopo di recuperare una chiara comprensione del fenomeno, le cui implicazioni anche ai sensi della più recente normativa in materia di salute e sicurezza ci paiono evidenti, si ritiene indispensabile ottenere precisi e dettagliati resoconti che rendano edotti sul totale delle ore di lavoro che vengono svolte per ogni singola unità produttiva (comunque denominata). Si necessita di uno spaccato articolato per ore svolte, ore di cui si è chiesta la retribuzione, di cui si è chiesta la fruizione in banca ore, di cui è stata chiesta ai sensi del quarto punto dell'attuale art.19 CIR la liquidazione, plus orario dei quadri effettuato e plus-orario effettivamente recuperato, con differenziali evidenziati.

### Part-time

I contratti a tempo parziale, orizzontali o verticali, sono al tempo stesso una modalità di realizzazione della RSI-CSR ed uno strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Per il vero quest'ultima potenzialità, ben colta da società con approccio più pragmatico all'argomento, resta comparativamente poco sfruttata all'interno del credito cooperativo, che pure dei valori della Famiglia è propugnatore nei suoi statuti e bilanci sociali.

Dal punto di vista di molti addetti, specialmente lavoratrici, quello del part-time resta tuttora spesso l'unica vera soluzione praticabile per conciliare lavoro e Famiglia. Ciò in assenza pressoché totale di più articolate risposte che le aziende di riferimento potrebbero e saprebbero dare. Pur consapevoli che soprattutto per le più giovani generazioni di lavoratori il ricorso prolungato al part-time potrebbe rivelarsi non opportuno soprattutto sotto il profilo previdenziale, si chiede che in questa sede di rinnovo contrattuale si proceda contemporaneamente con due impegni:

- migliorare, portandolo a 1 ogni 20, il rapporto previsto per l'accoglimento del part-time;
- prevedere l'ampliamento e il miglioramento delle flessibilità orarie per coloro che non dovessero rientrare nel *plafond* complessivo di part-time concessi;
- l'accoglimento delle domande di part-time anche durante gli infra-periodi, qualora dovessero crearsi le disponibilità numeriche per l'accoglimento.



Allo scopo di rendere maggiormente intelleggibili le dinamiche di questo fenomeno, si preveda che alle rappresentanze sindacali aziendali vada, volta per volta comunicato il numero delle richieste pervenute, il numero delle richieste accolte, il numero dei part-time a tempo determinato in essere e il numero dei part-time a tempo indeterminato in essere.

Per le richieste respinte andranno fornite motivazioni scritte alla persona interessata, fermo restando l'impegno a perseguire il soddisfacimento delle esigenze di conciliazione in altra maniera.

## CONDIZIONI AI DIPENDENTI

In una fase storica che vede la necessità di riscoprire le sinergie e le azioni condivise, viepiù in un movimento che di questi elementi fa il proprio tessuto connettivo, si ripropone –come ormai si fa con insistenza ad ogni rinnovo contrattuale- l'idea di un nucleo di condizioni riservate ai dipendenti, che siano comuni a tutti i dipendenti delle Bcc del FVG.

Poiché sembra che l'ostacolo maggiore sia lo spogliarsi da parte delle singole aziende di prerogative ritenute incredibili e di argomenti non completamente delegabili alla negoziazione di secondo livello, l'attuale formulazione si limiterà ad una richiesta non comprensiva di tutte le condizioni applicabili ad alla generalità di prodotti bancari fruibili da persone fisiche.

Intenzione è di ottenere un mutuo casa riservato ai dipendenti che venga offerto come prodotto consortile. Sia pertanto la Federazione a creare uno strumento che garantisca l'erogazione del mutuo casa che pratichi le migliori condizioni attualmente in atto per i dipendenti.

Risultato di tale norma è di ottenere un prodotto che risponda a fondamentali esigenze delle persone, quali quelle abitative, in una maniera di assoluta convenienza in modo da fidelizzare al credito cooperativo i propri collaboratori, specie i più giovani, e contestualmente consentire alle singole aziende di superare le remore fin qui espresse con riguardo a condizioni migliorative rispetto a quanto praticato ai propri soci. Obiezione quest'ultima che se può avere un formale fondamento, più di opportunità che di vincolo giuridico, nel caso di un prodotto "consortile" non può certamente trovare più fondamento.

## CRAL

Le stesse argomentazioni in più occasioni addotte a supporto di una visione moderna ma che recuperi concetti e strumentazioni di un passato che vedeva una maggiore attenzione, specialmente da parte delle grandi imprese fordiste, sono richiamabili per quanto riguarda un peculiare ambito, a nostro avviso da rilanciare, quello dei servizi dedicati al tempo libero dei figli dei dipendenti. Nelle grandi fabbriche e imprese di servizi del nord Italia era un imperativo avere le cosiddette colonie estive per i figli. Così è per Fincantieri, Telecom, Fiat, Olivetti, Ferrero, etc. .

Quello dei "centri estivi", come vengono oggi chiamati quelle forme di welfare aziendale, è un servizio che le stesse comunità locali, spesso "all'ombra del campanile" con le parrocchie, organizzano sotto forma di volontariato per consentire alle numerose Famiglie, oggi sempre più piccole e prive di sinergie interne, di soddisfare molteplici esigenze, non facilmente conciliabili (cui con la presente vogliamo si trovino soluzioni):



- trovare una sicura e istruttiva attività per i figli durante le lunghe vacanze scolastiche;
- fare ciò a prezzi accessibili in cambio di servizi di qualità;
- poter vivere con meno apprensione e conflittualità i “piani ferie” dei famigliari con i “piani ferie aziendali” (questo per limitarsi al puro periodo delle ferie);
- offrire ai propri figli sicuri luoghi e momenti di socializzazione e apprendimento.

Siamo convinti che le sinergie che può porre in essere un articolato sistema di BCC attraverso un collaudato strumento come quello del CRAL siano tali da poter estendere in prospettiva tale servizio di terziario utile ben oltre al proprio già interessante “bacino interno di utenza”. Si pensi all’estensione di tale “prodotto” pure ai figli di soci, alla possibilità di incrementare occupazione e imprenditorialità, specie cooperativa, intorno a un simile progetto.

Ovviamente, per rimanere all’attuale situazione, la richiesta non può che essere focalizzata e ben mirata, lasciando naturalmente alla competenza esclusiva del C.R.A.L. BCC del F.V.G. le deliberazioni e scelte in materia, seppur auspicando sinergie con la costituita commissione sulle pari opportunità.

La richiesta si concretizza quindi nel potenziare la dotazione finanziaria del C.R.A.L. con specifico riguardo a questo peculiare ambito di offerta volta a rendere più compatibili le esigenze lavorative con quelle famigliari.