



SINTESI DELLA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DELLE B.C.C. DEL F.V.G.

Fabi, Fiba/Cisl e Fisac/Cgil, presenteranno nelle prossime settimane alle lavoratrici ed ai lavoratori del Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia la piattaforma per il rinnovo del **Contratto Integrativo Regionale**.

Ricordiamo che il vigente CIR è stato rinnovato il 28 febbraio 2008, dopo svariati mesi di non facile trattativa, passata anche per una fase di rottura del tavolo negoziale. I positivi risultati di quel rinnovo andavano a sommarsi a quelli del CCNL rinnovato poco prima (il 21 dicembre 2007).

Entrambi sono stati rinnovi che hanno potuto beneficiare di una congiuntura economica che non aveva ancora subito in pieno gli effetti della gravissima crisi economica tuttora in corso.

Il rinnovo del CIR a inizio 2008 ha visto acquisizioni interessanti riguardo a: premio di anzianità, polizze rischio morte (aumento massimali e introduzione della tipologia per malattia), inquadramento di nuove figure, istituzione vice di filiale, indennità di vice, miglioramento inquadramenti preposti di filiale, permessi visite specialistiche per figli minori, ticket passato da 5,28 a 7,00 euro, miglioramenti sul part-time e sul premio di risultato.

La piattaforma del CIR FVG, che andiamo a presentare nelle assemblee ha tenuto nel debito conto vari fattori, fra i quali rilevano soprattutto:

- l'attuale contesto economico e finanziario profondamente cambiato e con prospettive incerte;
- il fatto che si va a chiedere il rinnovo a poco più di un anno dal precedente rinnovo (peraltro doverosamente vista la scadenza e visto il dovere di "riallineare" le scadenze reali con quelle formali, come in moltissime occasioni hanno tenuto a sottolineare i colleghi in assemblea).

Le scriventi Organizzazioni Sindacali **FABI – FIBA/CISL e FISAC/CGIL** hanno ritenuto di prendere come riferimento un già migliorato contratto esistente e cercato di formulare delle proposte che lo possano rendere più efficace, risolvendo anche criticità emerse.

Gli ambiti che si vogliono consolidare o migliorare sono, quello **economico** (premio di risultato, ticket pasto), quello della **professionalità** (formazione, percorsi professionali, inquadramenti, prestazione lavorativa), quello **sociale** (qualità della vita lavorativa, sicurezza, salute, conciliazione Lavoro-Famiglia, coesione nel Movimento BCC).

AMBITO DI APPLICAZIONE

L'ambito di applicazione del contratto deve poter ricomprendere anche il personale delle società appartenenti ai gruppi bancari eventualmente costituiti e di società partecipate.

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.

Si tratta di un sistema la cui validità è stata ribadita dalle OO.SS. Nazionali e da Federcasse, che ne hanno sottolineato la fondamentale funzione con gli accordi sottoscritti a novembre 2006 e

dicembre 2007. A quelle norme va fatto riferimento anche per l'aspetto temporale dell'erogazione, da noi effettuata, sin dall'introduzione del PdR, a gennaio di ogni anno invece che all'ottobre precedente.

PREMIO DI ANZIANITÀ

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

Per consolidare il senso di appartenenza e di partecipazione all'azienda, riteniamo di anticipare il premio di anzianità, che non è mero premio economico, ma gratificazione per un importante traguardo che è allo stesso tempo professionale, umano e aziendale.

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

PROVVIDENZE PER PORTATORI DI HANDICAP

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

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI

Nella fase di rinnovo è importante affidare un mandato e scadenze precisi alla commissione contrattualmente prevista per predisporre in tempo utile al prossimo ravvicinato rinnovo elementi utili a richieste ben mirate in base ad una legislazione in corso di modificazione.

Vanno subito migliorate le previsioni riguardo alla **presenza minima di due addetti per filiale** ed alle **provvidenze in caso di rapina** (non solo per "lesioni", ma per tutte le conseguenze che danneggiano la salute dei lavoratori), evenienza per la quale la dispensa dal lavoro va cautelativamente concessa su semplice richiesta.

Riguardo alla **copertura assicurativa** in caso di morte per malattia, si chiede che i massimali vengano aumentati per tutti a 50mila euro, mentre a 100mila per chi lo desidera in base ad un concorso di spesa lavoratore-azienda.

Si ribadisce la necessità un accordo per avere una forma di implementazione locale di offerte da parte della **Cassa Mutua Nazionale**. Iniziando con una contribuzione aziendale pro capite di 100 euro si può creare una dotazione finalizzata all'**integrazione a livello territoriale delle prestazioni** della CMN, soprattutto in un ottica di prevenzione con campagne di check-up.

Vanno migliorate le previsioni di flessibilità nella prestazione lavorativa tesi alla migliore **conciliazione** fra esigenze aziendali e esigenze di lavoratrici e lavoratori affetti da patologie particolarmente gravi.

RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le varie informative previste nel CCNL e CIR nei confronti delle OO.SS. vanno complessivamente migliorate, estendendole a notizie su: politiche di conciliazione, salute e sicurezza, carichi di lavoro (straordinari, banca ore, plus-orario), assunzioni, formazione.

PERCORSI PROFESSIONALI E SVILUPPO DI CARRIERA

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 migliorare le previsioni esistenti e monitorarne effetti ed efficacia è opportuno, anche in questo ambito, impegnarci insieme in un lavoro che veda l'apposita commissione contrattualmente prevista, produrre un'elaborazione articolata e utile ad un recepimento in future norme contrattuali, di necessità, tra le quali quelle collegate a:

- 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;

- valorizzazione di coloro sui quali le aziende, esaurito il loro percorso in automatismo di carriera, non hanno continuato a investire sufficientemente.

Subito vanno migliorate alcune formulazioni. Vanno concessi senza dilazioni temporali i 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. Le richieste di **avvicendamento** in mansioni equivalenti da parte dei colleghi vanno sottratte alla mera discrezionalità e sottoposto a criteri condivisibili.

INQUADRAMENTI

Per una maggiore chiarezza normativa sugli inquadramenti:

- anche per alcune figure da tempo presenti nelle nostre BCC, ma mai inquadrate formalmente, vanno elaborate previsioni come già in essere per molte figure;
- va adeguato alle attuali organizzazioni aziendali il concetto di “unità organizzativa complessa”, perché nelle moderne aziende essa non va misurata più solo sul numero di addetti ma soprattutto sul ruolo e l’interazione “istituzionale” con una pluralità di soggetti interni o esterni all’azienda.

Chiediamo che ai **responsabili di uffici interni** venga riconosciuta la medesima **indennità** prevista per i preposti di filiale. Mentre per **tutti i vice** venga riconosciuta la stessa indennità del vice di filiale.

Va resa strutturale la norma che prevede valutare congiuntamente l’inquadramento minimo da attribuire alle posizioni nuove quando vengono create.

Con l’attuale formulazione è previsto il riconoscimento del ruolo di **vice responsabile** a partire da una certa composizione dimensionale delle succursali. Sono maturi i tempi per chiedere l’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 tempestivamente la figura di vice-responsabile.

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.

Fermo restando l’inquadramento nell’area dei Quadri Direttivi dei **preposti a succursale** ai sensi delle declaratorie presenti nelle normative contrattuali di primo e secondo livello, va 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 ritiene più consono attribuire il primo livello retributivo della cd. quarta area (quadri direttivi).

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.

Va inoltre chiarito che per l’**autogestione** 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**.

FORMAZIONE

Le regole 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’**autoformazione** la stessa deve venir svolta con gli stessi crismi di serietà di quella svolta in aula. Pertanto anche l’autoformazione 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 vanno affrontate dall’apposita commissione contrattuale.

PERMESSI

Per ragioni di equità e di sostegno alla Famiglia, in caso di gravidanza a rischio va previsto il diritto allo stipendio al 100%, come per la gravidanza obbligatoria.

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:

- **ticket pasto** da 5,29 ai **part-time** orizzontali;
- buono erogato a chi fruisce di permessi **allattamento** e ex **L.104**;
- l'incremento dall'attuale misura di Euro 7,00 ad Euro 9,00;
- **convenzioni** con esercenti per rafforzare il potere d'acquisto dei buoni;
- previsione di versamento al FPN o CMN, quando le norme lo consentiranno.

SOSTEGNO ECONOMICO E AZIONI POSITIVE

In caso di premorienza di lavoratore BCC, al coniuge e figli sia riconosciuto diritto di iscrizione, 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.

Estensione delle **indennità di studio**, previste dall'art. 69 CCNL, a tutte le scuole di ogni ordine e grado (**nido, materne, elementari**).

MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

Va disciplinata la mobilità territoriale del personale.

Responsabilità Sociale d'Impresa vuol dire anche assumere impegni di mobilità in sintonia con i principi di tutela ambientale e concretizzare azioni di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro;

La **mobilità territoriale va disciplinata in modo ragionevole per contemperare** appunto le rispettive **esigenze delle aziende e dei lavoratori (famigliari ed economiche)**. Previsioni normative e indennità economiche rispondono a questa necessità di disciplina:

- chi ha maturato il doppio requisito dei 45 anni di età e dei 22 di servizio non va trasferito se non volontariamente oltre 20 chilometri;
- se il valore aggiunto di un lavoratore in un luogo piuttosto che in un altro è tale da far ricadere la scelta solo su di lui, tale valore va riconosciuto con un'indennità che – se non riassorbita da apposite promozioni – venga erogata per un tempo ragionevole e sia crescente al crescere della distanza e correlativo disagio e penalizzazione economica.

PART-TIME

Il **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 pure le aziende potrebbero e saprebbero dare. È doveroso pertanto chiedere che si proceda **contemporaneamente su più versanti**:

- migliorare, portandolo a 1 ogni 20, il rapporto previsto per l'accoglimento del part-time;
- prevedere l'ampliamento e il miglioramento della **flessibilità d'orario** 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;
- coinvolgimento delle RSA con informative puntuali e tempestive.

CONDIZIONI AI DIPENDENTI

Per **rafforzare una coesione nel Credito Cooperativo** da parte di chi vi lavora, viene richiesta l'istituzione di un nucleo di **condizioni riservate ai dipendenti**, che siano comuni a tutti i dipendenti delle Bcc del FVG, focalizzate sul mutuo casa, anche offerto come prodotto consortile.

CRAL

Senso di appartenenza al movimento e necessità di **conciliazione Famiglia-Lavoro** vanno **rafforzati** insieme **offrendo servizi utili alle lavoratrici** ed ai lavoratori. Si propone che il Circolo Ricreativo, molto attivo su vari fronti, venga messo nelle condizioni di poter implementare le proprie offerte con servizi finalizzati alla conciliazione, anche con centri estivi per i figli dei dipendenti.