



## **Piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Regionale del Lazio, Umbria e Sardegna per il personale appartenente alle Aree professionali e Quadri direttivi delle Banche di Credito Cooperativo.**

### **PREMESSA**

Il confronto che le Organizzazioni Sindacali intendono aprire con la Federazione delle Banche di Credito Cooperativo Lazio Umbria Sardegna, sarà improntato alla valorizzazione della dimensione partecipativa, della professionalità dei dipendenti, della distribuzione del valore creato, delle politiche sociali e dell'occupazione. Il confronto, con il livello Politico della Federlus, non potrà prescindere da quanto condiviso nel Protocollo Nazionale per le Relazioni Sindacali del 4 novembre 2004. Il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori è determinante per il raggiungimento dei positivi risultati di bilancio e di mercato e per l'affermazione del valore identitario del movimento di Credito Cooperativo.

E' quindi indispensabile riconoscere a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori il valore del loro lavoro, la professionalità, la responsabilità, il senso di appartenenza.

Tale riconoscimento dovrà partire dai lavoratori non a tempo indeterminato, prevedendo particolari provvidenze oltre che incentivare le pratiche di attivazione delle aziende per la trasformazione dei rispettivi contratti in quelli a tempo indeterminato anche al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale.

Occorre anche valorizzare e normare le nuove professionalità che si sono affermate nel settore del Credito Cooperativo, applicando il nuovo articolato contrattuale al contesto dimensionale di appartenenza. Si dovranno rendere esigibili norme che negli anni non hanno trovato una coerente applicazione nei confronti di lavoratori alle quali erano rivolte. La mobilità territoriale dovrà essere normata e premiata. Una coerenza etica dovrà essere applicata per sostenere fattivamente i nuclei familiari dei lavoratori.

Le BCC dovranno coinvolgere nel raggiungimento degli obiettivi aziendali tutti i dipendenti applicando criteri trasparenti ed oggettivi nel riconoscere ai lavoratori parte dell'incremento di produttività aziendale raggiunta.

### **PREMIO DI RISULTATO**

E' necessario verificare l'attuale normativa alla luce dei nuovi principi contabili (IAS) e di quanto previsto nell'accordo 23 novembre 2006, determinare nuovi indici e relativi pesi, rivisitare le equivalenze per tutte le fasce, al fine di determinare una erogazione di un premio quanto più possibile certo ed equilibrato all'interno della realtà locale e rispondente nel contempo all'andamento aziendale.

Ampliamento della fascia dei lavoratori che hanno diritto alla corresponsione del premio, ad esempio: lavoratori assenti per assenza facoltativa; per congedo parentale o assenza per permessi ai sensi della legge 104/92; ed inoltre i lavoratori con contratto a tempo determinato compresi gli apprendisti e 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).

Le aziende dovranno fornire tutti i dati utili, su base informatica, al fine di una corretta verifica dei dati.

### **PART TIME**

Anche in considerazione di una maggiore attenzione alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, alle politiche attive per il superamento delle discriminazioni sui luoghi di lavoro, allo sviluppo dell'occupazione, si prevede un incremento della percentuale di accoglimento obbligatorio delle richieste di part-time, portando l'attuale rapporto di un part time ogni trenta addetti a tempo pieno, ad un rapporto di un part-time ogni quindici addetti a tempo pieno per le aziende con organico superiore ai 300 dipendenti; per tutte quelle con organico inferiore ai 300 dipendenti il rapporto dovrà essere di un part-time ogni venti addetti. Andranno valutati possibili superamenti di dette percentuali per i part-time richiesti per accudire i figli di età inferiore ai tre anni. Va inoltre previsto che a richiesta del lavoratore che si trovi in condizioni di difficoltà non reversibili (handicap grave di figli, familiari conviventi, invalidità del lavoratore stesso) il part-time sia riconosciuto a tempo indeterminato.

La Federlus deve comunicare alle OO.SS. ogni 6 mesi il numero dei part-time richiesti e di quelli evasi.

## **FORMAZIONE**

Occorre migliorare la disciplina per la formazione dei neo assunti e quella per il personale di cassa nonché prevedere una politica formativa per l'adibizione dei lavoratori ad altre mansioni o a mansioni superiori. E' necessario rendere il diritto alla formazione esigibile. La rendicontazione annuale alle OO.SS. sulla formazione effettuata deve essere certa.

L'offerta formativa dovrà essere portata a conoscenza di tutto il personale per permettere eventuali partecipazioni volontarie da parte dei lavoratori. Le aziende dovranno permettere al personale con anzianità di ruolo superiore a tre anni di partecipare a corsi di formazione specialistica di livello superiore.

La formazione svolta dovrà essere certificata e conservata nel fascicolo personale di ogni dipendente ed a disposizione dello stesso.

## **PROFILI PROFESSIONALI**

E' opportuno verificare le strutture organizzative in atto presso le BCC atte alla individuazione di nuove figure professionali, ricercando all'interno del contratto integrativo regionale soluzioni che contemperino sia le dimensioni aziendali che i diversi modelli organizzativi. Occorre pertanto una rivisitazione complessiva e approfondita della materia che tenga conto dell'evoluzione del settore creditizio e riconosca contrattualmente le nuove professionalità che le aziende hanno individuato e non normato.

Tra queste bisogna prevedere la figura del vice preposto per uffici e agenzie con più di quattro addetti compreso il preposto.

Occorre individuare dei Ruoli Chiave come previsto dalla normativa del vigente CCNL. Il percorso di individuazione dovrà avvenire nell'ambito del rinnovo del presente CIR a causa anche della mancata attuazione contrattuale da parte di Federlus prevista entro il 30.06.2006.

## **TUTELA DELLE CONDIZIONI IGENICO SANITARIE**

Va prevista l'istituzione di controlli sanitari di medicina preventiva (Chek-Up) biennali su richiesta del lavoratore che abbia compiuto i trentacinque anni. Per il personale femminile gli esami previsti sono: *citologia cervico-vaginale, densitometria ossea, mammografia bilaterale, ecografia mammaria, visita senologica, e visita specialistica senologica, per le donne*. Per il personale maschile gli esami previsti sono: *visita specialistica urologica, colonscopia*. Per entrambi: *malattie cardio-vascolari*.

## **SICUREZZA DEL LAVORO**

In caso di eventi criminosi va prevista apposita informativa, da parte dell'azienda interessata, alle OO.SS. Le stesse OO.SS. potranno richiedere un apposito incontro per la verifica dell'idoneità dei sistemi di sicurezza.

Vanno potenziate le misure di sicurezza nei posti di lavoro.

Normare la responsabilità del cassiere per il superamento limiti del massimale di copertura assicurativa in caso di rapina.

Va previsto un numero minimo di addetti negli sportelli operativi, anche se di tesoreria.

Affidamento obbligatorio a società esterne specializzate del servizio di trasporto valori e approvvigionamento di bancomat esterni.

Va previsto che la contazione e contabilizzazione di valori da riversare a società esterne venga effettuato da più di un lavoratore al fine di prevedere la esenzione di responsabilità dei lavoratori stessi in caso di eventuali ammanchi.

Va previsto l'aumento del periodo di comporto per le malattie e gli infortuni derivanti da cause di lavoro.

Aumento dei massimali di polizza rischi derivanti da eventi criminosi. Copia in dettaglio di detta polizza dovrà essere consegnata alle rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza alle OO. SS. locali stipulanti.

## **INCONTRI PERIODICI**

Aggiornamento delle tematiche di confronto ed informativa.

Utilizzo in via primaria del supporto informatico per l'invio alle OO.SS. dell'informativa prevista e richiesta.

## **RELAZIONI SINDACALI**

Ampliamento delle informazioni dovute, ad esempio su lavoro a tempo determinato, ferie arretrate, banca delle ore maturata fruita e da fruire, rendiconto di esercizio e bilancio sociale. Responsabilizzazione delle aziende nell'obbligo di informativa.

## **TURNI DI FERIE**

La fruizione delle ferie dovrà avvenire entro l'anno di maturazione, con verifica a livello di osservatorio locale di eventuali problemi di accumulo e fruibilità.

L'azienda dovrà comunicare per iscritto la avvenuta accettazione delle richieste di ferie in caso di mancata risposta entro 30 giorni le ferie si intendono confermate.

## **BANCA DELLE ORE**

Valutazione dell' articolato in base alla nuova normativa del CCNL.

Verifica a livello di osservatorio locale di eventuali problemi di accumulo e fruibilità della banca delle ore.

Informativa annuale alle OO.SS. locali della Banca delle Ore non usufruite relativa alle singole aziende e suddivisione annuale dei dati.

## **AZIONI POSITIVE**

Previsione di subentro figlio o coniuge in caso di morte del lavoratore. Aumento ad euro 3.500,00 delle provvidenze previste a dall' articolo 88 del ccnl di categoria.

## **PERMESSI RETRIBUITI**

I permessi per assistenza a familiari sottoposti ad operazione chirurgica, andranno pianificati dal lavoratore nell'ambito della settimana precedente e successiva a quella dell'operazione stessa.

Va adeguata la durata dei permessi per visite mediche alle effettive necessità del lavoratore in base alla durata della visita, del luogo in cui la visita stessa viene effettuata e relativi tempi di percorrenza per andata e ritorno.

## **TICKET PASTO**

Il ticket pasto dovrà essere riconosciuto, in aggiunta a quanto già previsto nel CIR del 3 luglio 2003, anche per tutti i casi di part-time (sia orizzontale che verticale), per le lavoratrici in periodo di allattamento post parto e per i lavoratori assenti per incarichi pubblici.

Considerato il forte aumento dei costi per la ristorazione si richiede, con decorrenza gennaio 2007, l'adeguamento del valore del buono a 11,00 euro giornalieri.

## **RIMBORSO SPESE PER SINISTRI RELATIVI AD AUTOVETTURA PRIVATA**

Sottoscrizione di una polizza Kasco professionale ed extra-professionale.

## **PREMIO DI ANZIANITA'**

Aggiornamento del valore del premio da erogare pari al 14% della retribuzione lorda annua con esclusione delle voci variabili. Uniformazione per quadri direttivi.

## **DISTACCO**

Introduzione di precise norme restrittive in ordine alla applicazione dell'istituto del distacco: obbligo di volontarietà del lavoratore; previsione di specifiche indennità risarcitorie (rimborso spese per trasporti, indennità chilometrica, ecc.).

## **APPRENDISTATO - TEMPO DETERMINATO**

Secondo le previsioni del CCNL, vanno ricercate soluzioni che parifichino per tali forme di lavoro l'estensione dei seguenti benefici: arretrati, PDR, previdenza complementare, comparto, inquadramento, figura e ruolo del tutor.

## **PRESTAZIONE LAVORATIVA DEI QUADRI DIRETTIVI**

Nel rispetto dell'articolo 98 del CCNL le Banche di Credito Cooperativo e la Federlus dovranno rendere esigibile un'apposita erogazione a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno. Le parti dovranno trovare nell'ambito del rinnovo del CIR una soluzione condivisa e vincolante per l'esigibilità della prestazione aggiuntiva.

La partecipazione normale a riunione fuori orario di sportello, così come previsto dal 5° comma dell'articolo 98 del CCNL, deve trovare una fattiva applicazione tramite l'utilizzo di criteri condivisi di quantificazione delle predette riunioni.

## **SISTEMI INCENTIVANTI**

Sono considerati sistemi incentivanti aziendali tutte le forme di erogazione economiche o di benefits, a tutti i lavoratori o a parte di essi, a fronte del raggiungimento di determinati risultati. Le aziende si dovranno impegnare a trovare un percorso, condiviso con le RSA aziendali, di attivazione di sistemi incentivanti nell'ambito delle procedure previste dall'articolo 50 del CCNL.

## **MOBILITA' TERRITORIALE**

### *Pendolarismo*

Il fenomeno del pendolarismo lavorativo si è accentuato negli ultimi anni con recuperi salariali inadeguati a coprire i costi di spostamento. Si richiede pertanto l'istituzione di una indennità di pendolarismo.

### *Sostituzioni*

Le aziende dovranno fronteggiare i maggiori carichi di lavoro derivanti da assenze del personale con l'istituzione di un apposito servizio destinato alle sostituzioni dei lavoratori assenti. Al nuovo servizio vengono impiegati lavoratori su base volontaria e con anzianità di servizio di almeno tre anni. Apposita indennità di disagio di € ... verrà corrisposta mensilmente.

## **SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA**

Il ricorso delle famiglie alle strutture pubbliche e private per accompagnare la crescita dei figli nei primi anni di vita comportano costi crescenti nei budget familiari; questo avviene in presenza di una socialità di sostegno nell'ambito familiare in forte contrazione.

In un'etica di socialità condivisa le parti convengono di istituire un'indennità di scuola materna o asilo nido per tutte le lavoratrici e lavoratori delle BCC che applicano il presente CIR.

## **ARTICOLATO CONTRATTUALE ABROGATO NEL CIR 03.07.2003**

In corso di vigenza del presente CCNL è emersa nella gestione operativa dell'articolato contrattuale l'esigenza qualitativa che alcuni articoli in precedenza abrogati siano recuperati.