

COMUNICATO – A tutti i colleghi

In data **24/09/2004** si è tenuto un importante incontro del Coordinamento Regionale della FABI per il Credito Cooperativo con la Delegazione della Federazione Calabrese delle BCC, presieduta dal Dott. Nicola Paldino, incontro che ha riavviato – dopo una lunga fase di stasi – le attività di confronto sindacale, ferme, nella sostanza, alla chiusura del CIR avvenuta nel già lontano Dicembre 2003.

L'incontro è stato occasione per fare il punto sullo stato di attuazione di numerosi impegni previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e regionale.

Organismo Paritetico sulla Formazione

È stata definitivamente sancita la volontà politica di dar vita a tale organismo che dovrà costituire uno strumento molto importante per la gestione delle attività formative. Esso potrà quindi direttamente dare l'avvio alla propria attività in una prima riunione nella quale ne verrà formalizzata la costituzione e verrà predisposto ed approvato il relativo Regolamento (di cui, come FABI, avevamo già provveduto ad approntarne una bozza). Ricordiamo che uno dei principali intenti che ci proponiamo come FABI in materia di formazione è quello di eliminare eventuali possibili discriminazioni e disomogeneità nella fruizione della stessa, garantendo a tutti un adeguato e continuativo livello di formazione anche in relazione alle mansioni svolte, ai percorsi di carriera individuati, all'opportunità di crescita e miglioramento professionale del lavoratore.

Regolamento e modalità per lo svolgimento di esami di idoneità

Su questo punto come FABI abbiamo espresso e formalizzato la nostra opinione per la quale gli strumenti e le modalità attualmente utilizzati risultano non più adeguati a garantire un **efficace** e **moderno** processo di selezione di nuova forza lavoro presso le BCC calabresi o enti collegati. La sentita esigenza di rinnovamento in tal senso è alla base delle previsioni dell'Art. 15 (commissione d'esame) del vigente CIR, che prevede una "rivisitazione ed aggiornamento" del programma d'esame e delle modalità esplicative delle prove. In particolare, detto processo e le regole (**fatte salve ovviamente la buona fede e le competenze dei membri della commissione**) non risulterebbero – **secondo il parere della FABI** – idonei alla valutazione non solo della **preparazione**, ma anche delle specifiche **attitudini, capacità, e caratteristiche personali** dei candidati, ad assicurare, per quanto possibile, **condizioni omogenee di valutazione** nei confronti dei vari candidati, ad offrire **obiettiva garanzia** di poter essere scevre da interferenze che possano deteriorare l'**obiettività e la trasparenza** degli stessi processi di selezione. Tutto ciò evidenziato, abbiamo sollecitato la Federazione Calabrese delle BCC – visti anche gli impegni del richiamato Articolo del vigente CIR – a ricercare e predisporre tempestivamente nuove regole e strumenti per la selezione e l'ammissione di nuova forza lavoro presso le BCC calabresi che possano adeguatamente rispondere alle esigenze anzidette.

Definizione inquadramenti di varie figure e del risk controller

Di notevole importanza risulta la problematica in materia di inquadramenti e l'impegno di dare un assetto definitivo alla nuova importante figura del **risk controller** per la quale, a nostro parere, l'attuale inquadramento minimo al 4° livello retributivo della terza area risulta inadeguato, vista la delicatezza e l'importanza del ruolo della figura in parola.

Orario di lavoro straordinario, recupero del lavoro straordinario

Un'altra rilevante problematica cui è stata data la giusta enfasi riguarda tutto il capitolo delle **relazioni sindacali**, in particolare le informative alle OOS e soprattutto quelle relative ai dati del lavoro straordinario svolto ed alla Banca delle Ore. Tali informative non risultano al momento affatto soddisfatte anche perché, evidentemente, in molte BCC il meccanismo di recupero del lavoro straordinario non è assolutamente utilizzato, viepiù dall'introduzione del nuovo strumento della Banca delle Ore. Su questo, è stato richiesto il preciso impegno ad una effettivo rispetto degli orari di lavoro, nonché del calcolo e del recupero del lavoro straordinario.

Tutto, anche alla luce del nuovo **Decreto 213 del 19 Luglio 2004**, (vedi ultimo numero del nostro **notiziario**) che ha introdotto più pesanti sanzioni per il datore di lavoro richiedendo una più rigorosa applicazione delle norme in materia di orario di lavoro, parimenti per quanto riguarda i relativi obblighi di comunicazione, in particolare sul **lavoro straordinario**. È preciso impegno della FABI affinché finalmente, come detto, anche alla luce delle nuove disposizioni introdotte dal succitato Decreto 213, si pervenga nel sistema delle BCC calabresi ad un effettiva rispondenza alle norme di legge e contrattuali vigenti in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario. Tale risultato potrà scaturire, a nostro parere, anche dall'introduzione di una nuova mentalità e di un nuovo spirito organizzativo che, soprattutto in alcune BCC, sia maggiormente improntato, da una parte, ai risultati del lavoro ed alla motivazione del lavoratore e, dall'altra, valga a far superare l'angoscioso timore, in qualche azienda, di poter attribuire ore di permesso derivanti dall'accumulo in Banca Ore o monetizzare il lavoro straordinario.

Passaggio al software ISIDE – Vertenza In.Cra.

È ormai confermato che le BCC calabresi passeranno al software bancario **ISIDE** abbandonando quello attualmente utilizzato – dalla maggior parte di esse – cosa che dovrebbe avvenire già a partire dal 2005 (mentre Banca Due Mari e BCC Cittanova utilizzano ISIDE già da diverso tempo). Posto che non mancheremo di ritornare più dettagliatamente sulla questione è opportuno sottolineare come l'accordo con ISIDE dovrebbe comportare una riduzione di costi abbastanza interessante per le BCC (per i primi sette anni, infatti i costi – rapportati al FIT – dovrebbero scendere di oltre il 50%) ed al contempo costituire un passo in più verso la graduale uniformizzazione di sistemi e procedure portata avanti a livello nazionale (cosa che comunque costituisce uno degli obiettivi di Azzi per come già enunciati nella storica convention di Riva del Garda). È però ancora più importante ricordare come tutto ciò comporterà ovviamente **numerose 'rivoluzioni' all'interno delle nostre banche**. Infatti, sarà chiaramente necessario un momento di formazione ed addestramento aggiuntivi per conoscere le diverse modalità di gestione dei nuovi programmi e dell'applicativo, con **gravi disagi nei periodi di migrazione**. Ma alla sostituzione del software, si aggiungerà un **ulteriore progetto di cambiamento**: vale a dire la **parziale esternalizzazione di alcune attività**, cosa che porterà ricadute di tipo professionale anche su alcuni colleghi delle BCC: quelli attualmente adibiti a **particolari mansioni**, come la tesoreria, le deleghe, la ricerca dati per le richieste della Magistratura (analogamente a quanto avviene in Lombardia dove, attraverso lo scorporo di attività, è stata creata la UPF - Unità Periferica Federale). In ragione di tutto ciò è necessario comprendere la necessità di poter affrontare **anticipatamente e consapevolmente** quei problemi che inevitabilmente si verranno a presentare.

Al termine dell'incontro, passate in rassegna le varie questioni indicate, è stato manifestato da parte della delegazione della Federazione l'impegno di portare avanti le relazioni sindacali in maniera più continuativa e proficua, così come FABI abbiamo più volte sollecitato e come purtroppo non sembra essere avvenuto negli ultimi mesi. Di ogni novità verrà data tempestiva comunicativa a tutti i colleghi.

Cosenza, lì 24 Settembre 2004.

**Il Coordinamento Regionale FABI
Credito Cooperativo**