



**UN CONTRATTO PER LA VALORIZZAZIONE
DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI
IN UNA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO
ETICAMENTE E SOCIALMENTE
RESPONSABILE**

Maggio 2004

Premessa

Il CCNL 7/12/2000 ha garantito un contributo importante al mantenimento di un equilibrio economico, reddituale e patrimoniale del sistema delle Banche di Credito Cooperativo nell'ambito dell'intero sistema bancario italiano.

Oggi i lavoratori del Credito Cooperativo, coerentemente, richiedono una reale partecipazione in termini economici, professionali ed occupazionali in relazione ai positivi risultati raggiunti dal sistema ai quali hanno contribuito con responsabilità, competenza ed impegno determinanti.

Una larga parte del sistema finanziario nazionale è stato caratterizzato in questi ultimi anni (anche per la congiuntura dei mercati internazionali) da strategie e gestioni di breve periodo concentrate sulla creazione di valori esclusivamente per gli azionisti. Tali comportamenti hanno prodotto, in una situazione di oggettiva crisi economica (stagnazione-recessione), anche una bolla speculativa che si è risolta spesso con una perdita reale dei risparmi delle famiglie e con un indebolimento evidente dei rapporti di fiducia con la clientela. E' indispensabile rilanciare il ruolo sociale del credito attraverso politiche e strategie di lungo periodo che garantiscano risultati positivi per tutti i portatori di interessi che partecipano alle attività creditizie.

Pur in questa congiuntura negativa le aziende del settore del Credito Cooperativo hanno mantenuto risultati positivi confermando il proprio ruolo di soggetti economici fornitori di intermediazione creditizia piuttosto che di esasperata attività finanziaria.

Nell'Accordo del 29 aprile 2002 le OO.SS. e Federcasse hanno preso atto dei buoni risultati raggiunti e hanno condiviso l'impegno di confermare e rafforzare il ruolo del sistema del Credito Cooperativo sul sentiero di uno **sviluppo socialmente sostenibile e compatibile**.

Si tratta, allora, di tradurre nella **Piattaforma di rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo, che sottoponiamo al giudizio dei lavoratori e delle lavoratrici**, i caratteri identificativi per la conferma, il rafforzamento e lo sviluppo delle Aziende cooperative che da sempre hanno dichiarato le proprie caratteristiche di operatori economici che si muovono per uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile. Tali affermazioni hanno avuto spesso una realizzazione parziale o contraddittoria.

Per affermare e rendere efficace e completa questa prospettiva di sviluppo che soddisfa i vincoli di sostenibilità e di compatibilità, le **aziende BCC/CRA devono rendere ancora più esplicita la propria "mission" di responsabilità etica e sociale**.

Concretamente significa rafforzare la presenza sul territorio, ampliare la propria penetrazione di banche locali e saldare attorno ai valori della Cooperazione tutti i legittimi portatori di interessi che interagiscono con le B.C.C.: **i lavoratori, i soci, i clienti, i soggetti economici che operano nelle comunità territoriali di riferimento**.

Occorre aprire la possibilità di partecipazione alla base sociale del Credito Cooperativo a tutte le componenti della società civile presenti nelle comunità locali rendendo compiuta la volontà di despecializzazione e liberalizzazione introdotta dal Testo Unico Bancario (d.lgs 385) del settembre 1993: **il metodo cooperativo può**

effettivamente essere una grande occasione di creazione di valore economico e di economia sociale nel nostro Paese.

Aprire l'orizzonte della strategia e della gestione alla pluralità degli interessi ed al loro equilibrio significa, proprio nel Credito Cooperativo, riconoscere la rilevanza oggettiva delle risorse umane. Occorre affermare quindi la loro preminenza in tutte le fasi della esecuzione e gestione della strategia aziendale e porre al centro della piattaforma **la qualità e la valorizzazione delle risorse umane.**

Il CCNL del 7 dicembre 2000 ha assegnato rilevanza strategica alle risorse umane e ha definito gli strumenti coerenti per uno sviluppo delle stesse (pari opportunità di formazione permanente e di sviluppo professionale, inquadramenti e valutazione della prestazione lavorativa). Tuttavia la generalizzata scarsa applicazione di tali nuovi strumenti contrattuali ha determinato fenomeni diffusi di scarsa partecipazione, di distorsione e di elusione contrattuale.

Per questo bisogna ripartire dalla centralità del capitale umano. In particolare:

- ◆ aumentare la quota forfettaria dello straordinario per i Quadri Direttivi (QD1 e QD2);
- ◆ completare gli inquadramenti per i Quadri Direttivi (definendo i ruoli di responsabilità in azienda) e le aree professionali;
- ◆ ridisegnare la scala parametrica e la paga di livello per le aree professionali e per i Quadri Direttivi;
- ◆ strutturare in forme più stringenti le opportunità e i percorsi professionali per i livelli iniziali rafforzando le possibilità di sviluppo nell'area professionale di riferimento ed il passaggio dalla 3^a Area Professionale all'area dei Quadri Direttivi.

Il salario professionale deve, pertanto, acquisire il suo giusto valore. A questo va aggiunto il recupero derivante dalla copertura dell'inflazione reale ed il salario di produttività-redditività-risultato. Solo in questo modo il CCNL offrirà risposte certe alle attese delle lavoratrici e dei lavoratori del Credito Cooperativo.

La qualità professionale delle risorse umane, unita alla qualità della prestazione lavorativa deve equilibrarsi in modo virtuoso con la qualità delle condizioni operative (tutela salute e sicurezza) e di vita dei lavoratori (riduzione dell'orario di lavoro).

Il completamento dell'architettura salariale e professionale e la crescita degli standard qualitativi della prestazione debbono essere accompagnati da **strumenti efficaci di garanzia applicativa del CCNL** (incontro periodico tra OO.SS. e Federazioni locali dedicato alla valutazione della qualità delle risorse umane nelle singole B.C.C.; Osservatorio locale e Osservatorio nazionale).

Sulla scorta di analisi mirate effettuate nel sistema (va prevista apposita norma di istituzione dell'Osservatorio nazionale), si dovrà svolgere, con cadenza annuale, un convegno dedicato alla qualità (del capitale umano, del capitale organizzativo, del capitale cliente, del capitale prodotti e servizi e della mission aziendale) aperto alla pluralità di rappresentanze associative che interagiscono e partecipano col mondo della Cooperazione di Credito e della cooperazione in generale.

Nel settore del credito ordinario (e comunque nel mondo finanziario che ha riferimento al CCNL ABI) un nuovo e significativo confronto sarà avviato sul tema della **responsabilità sociale delle imprese**.

Il tema, rilanciato dalla Commissione Europea con la pubblicazione del Libro Verde nel luglio 2001 e l'emanazione delle Raccomandazioni nel luglio 2002, ha consentito di insediare il primo "Multi Stakeholder Forum" a livello europeo. Vale a dire un gruppo di esperti nominati da rappresentanti delle imprese, dei sindacati, delle organizzazioni non governative, dei consumatori, che ha l'obiettivo di indicare delle linee guida per la conoscenza e la diffusione nell'ambito dell'Unione Europea di principi e di metodi condivisi sulla responsabilità sociale delle imprese, prendendo spunto da esperienze e buone prassi adottate nei vari Paesi.

Sempre a livello europeo, le parti sociali del settore credito hanno deciso di predisporre uno specifico progetto in materia di responsabilità sociale, nell'ambito del dialogo sociale.

E' opportuno ricordare che il Credito Cooperativo è nato e si è sviluppato proprio per rispondere ai bisogni sociali delle componenti meno protette, dal punto di vista economico, della società civile.

Lo strumento utile per misurare oltre ai risultati economici conseguiti dall'impresa l'effettiva incorporazione dei principi di responsabilità sociale da parte della stessa è la pubblicazione, accanto al bilancio d'esercizio, del **bilancio sociale**.

Da alcuni anni diverse B.C.C. hanno avviato la pubblicazione, accanto al bilancio di esercizio, del bilancio sociale. E' questa una iniziativa che dovrà essere sviluppata in tutto il Credito Cooperativo.

Si tratta, infatti, di uno strumento efficace che migliora notevolmente la trasparenza del rapporto tra banca e società. Questo consente ad ognuno di valutare il profilo etico e sociale dell'intermediazione monetaria e finanziaria ovvero i rapporti reali che le Aziende intrattengono con i loro dipendenti, con i loro clienti e soci, le istituzioni e con le aree economiche e sociali di riferimento.

Il bilancio sociale, per essere realmente trasparente e non auto-referenziale, deve essere redatto sulla base di indicatori condivisi da tutti i portatori di interesse, confrontabile con i bilanci sociali del settore, verificato e certificato da soggetti terzi indipendenti.

Peraltro l'adozione generalizzata del modello del bilancio sociale e la sua pubblicazione risulterebbe estremamente coerente con la tradizione storico-valoriale delle BCC/CRA e con il forte legame che queste hanno con il proprio territorio di competenza e, conseguentemente, con tutti i soggetti economici e sociali che a vario titolo vi operano.

La qualità e la valorizzazione del capitale umano chiamano in causa le **politiche retributive applicate nel settore**. Sono da evitare istituti e meccanismi che frustrano i contributi, le motivazioni e le attese degli addetti del settore deteriorando il clima di collaborazione e responsabilità che, invece, va ricercato e rafforzato. A tal fine è necessario prevedere, **attraverso la contrattazione decentrata, una articolazione quantitativa e qualificativa del salario variabile (premio di risultato e sistemi incentivanti), degli indicatori, dei criteri distributivi**. Intendiamo, così, recuperare un giusto equilibrio distributivo della redditività dell'Azienda e della pro-

duttività della forza lavoro senza esasperare la positiva competizione professionale.

La contrattazione nazionale ha, storicamente, fatto valere nei momenti cruciali di ristrutturazione e di cambiamento del settore **il principio della tutela solidaristica di tutta la categoria.**

Così è stato:

- nel CCNL del febbraio 1991, la stagione dell'area contrattuale, quando garantimmo il contratto del Credito Cooperativo ai lavoratori dei CED, dei centri servizi, delle società finanziarie e parabancarie;
- nel CCNL del dicembre 1994, quando sono state previste, in caso di crisi aziendali, garanzie occupazionali di ricollocamento nell'ambito di aziende del Movimento;
- nel CCNL del dicembre 2000, quando il Fondo di solidarietà di settore ha messo la categoria al riparo dai licenziamenti collettivi e dalla disoccupazione che potevano sorgere nelle fasi di ristrutturazioni aziendali, sia per le Banche di Credito Cooperativo sia per le società del Gruppo.

Nei processi di riorganizzazione che hanno segnato il sistema creditizio in questi ultimi anni sono emersi problemi rilevanti anche nel Credito Cooperativo. Alcune importanti aree economiche, presidiate storicamente da Aziende del Credito Cooperativo, hanno subito profondi stravolgimenti conseguentemente alle acquisizioni effettuate da grandi gruppi bancari nazionali (in particolare nel Meridione). Le iniziative del Credito Cooperativo (ad esempio l'istituzione di Banca Sviluppo spa) non hanno raggiunto gli obiettivi di mantenimento e stabilità di mercato per le aziende del Movimento. Occorre rilanciare, attraverso iniziative mirate, la cultura della partecipazione, autogestione e cooperazione. Il Credito Cooperativo anche nel Sud del Paese può rilanciare lo sviluppo della piccola e media impresa, favorire la nascita di iniziative legate alle caratteristiche del territorio e, quindi, garantire nuove opportunità di accesso ad un lavoro stabile e qualificato per i giovani.

A tal fine la piattaforma richiede a Federcasse ed in particolare alle Federazioni locali meridionali ed alle società del Movimento non meridionali con attività decentrate:

- ♦ politiche di riconversione del personale e di potenziamento dell'attività bancaria, anche attraverso l'utilizzo della componente ordinaria del Fondo di solidarietà di settore (per formazione, riconversione, riqualificazione professionale);
- ♦ monitoraggio dell'andamento del Credito Cooperativo attraverso l'Osservatorio nazionale e gli Osservatori locali, aperti al contributo delle istituzioni e delle comunità locali.

La vertenza, aperta dal Sindacato col Governo sull'emergenza meridionale, potrà offrire opportunità che valuteremo attentamente.

La proposta della piattaforma rinvia, come condizione della sua traduzione in norma contrattuale ed in tutela gestita, alla **conferma ed al potenziamento delle relazioni sindacali partecipative** che già il CCNL del 2000 ha fatto proprie.

Si tratterà, conseguentemente, di renderle più stringenti ed efficaci ex ante (quan-

do le Banche di Credito Cooperativo e le Aziende del Movimento presentano alle OO.SS. scelte strategiche e piani industriali); ex post (rafforzando le procedure di monitoraggio-verifica-gestione degli accordi e di correzione delle eventuali anomalie) e di modularle sulla diversa articolazione del Credito Cooperativo sul territorio.

A questo proposito la piattaforma disegna compiti, competenze, modalità delle relazioni sindacali ai vari livelli (nazionale, locale ed aziendale).

L'esperienza di questi anni è stata solo in parte positiva. Infatti, pur in presenza di limitati processi di ristrutturazione, fusione e scorporo, le poche iniziative avvenute nel Movimento (ad esempio aziende informatiche e di servizi) hanno registrato la non completa soluzione dei problemi delle lavoratrici e dei lavoratori e la carenza di riconoscimento delle loro Organizzazioni Sindacali.

Occorre perseguire, per il settore del Credito Cooperativo, un rafforzamento del concetto di "Movimento" che possa coniugare, oltre a forza operativa ed economie di scala, anche coesione ed unitarietà di comportamenti. Per questa ragione il ruolo di Federcasse dovrà concentrarsi sempre più sulla funzione di indirizzo politico contrattuale del Movimento.

Infatti, la capacità di saper gestire in modo efficace ed omogeneo il modello associativo, le politiche contrattuali e la corretta applicazione delle norme è il presupposto fondamentale per mantenere una coesione fra tutte le aziende associate e garantire quindi il giusto e corretto riconoscimento delle attese e dei diritti di tutti i soggetti presenti.

Relazioni sindacali autorevoli consentono alle lavoratrici e ai lavoratori, attraverso le loro rappresentanze, di esprimere e far valere i loro bisogni, interessi, attese nelle sedi decisionali e nei momenti importanti della vita aziendale. Relazioni sindacali così concepite realizzano partecipazione e democrazia diffusa, contribuiscono allo sviluppo dell'impresa, creano il vero valore aggiunto della comunità locale.

Vogliamo declinare il principio di responsabilità sociale anche nei confronti delle persone più svantaggiate che convivono quotidianamente con i drammi del presente. Guerre, fame, malattie, mortalità infantile, disastri naturali, scandiscono il nostro tempo ed evidenziano come il divario tra Nord e Sud del mondo si stia allargando. E' certamente nella responsabilità dei Paesi sviluppati e dei loro cittadini assumere il problema non in forma episodica, ma strutturale.

La nostra categoria ha dimostrato in moltissime occasioni la sua generosità, realizzando importanti progetti di solidarietà. La nostra proposta è di costituire un **Fondo Nazionale**, alimentato dall'adesione volontaria di lavoratrici e lavoratori e dai contributi delle aziende.

Qualità e valorizzazione delle risorse umane (dalle quali deriva la qualità delle relazioni di clientela), equità dei riconoscimenti economici, solidarietà categoriale e territoriale, partecipazione e diritti di cittadinanza, rafforzamento dei diritti individuali e collettivi, partecipazione piena dei lavoratori alle basi sociali delle imprese cooperative: sono queste il contributo che le Organizzazioni Sindacali vogliono tradurre concretamente per una conferma e uno

sviluppo del metodo cooperativo quale occasione di crescita sociale ed economica del Paese.

Crediamo che in essa trovino accoglienza le domande di tutela immediate e le attese di lungo periodo dei lavoratori bancari, ma anche le risposte possibili alla crisi e al travaglio del nostro tempo, nel segno dell'equilibrio tra vincoli economici ed istanze sociali.

Capitolo 1° - Area Contrattuale

Area Contrattuale

Negli ultimi anni i lavoratori del movimento hanno dato un grande contributo per realizzare un processo di adeguamento contrattuale nel settore del credito che si è concluso con il CCNL 7/12/2000. Questo processo non ha però mutato e non potrà mutare la natura del movimento del credito cooperativo, i valori e le specificità che da sempre esso rappresenta. In questo quadro di riferimento va quindi confermata la unicità ed autonomia contrattuale del credito cooperativo e rafforzato il patto associativo di settore.

In questa logica l'area contrattuale ha rappresentato in questi anni un solido baluardo, assicurando nel contempo coerenza e continuità nella riorganizzazione degli assetti produttivi del movimento, garantendo competitività, coesione, efficienza e qualità nei processi di fusione o di incorporazione di banche di credito cooperativo, oltre alla realizzazione di aziende di servizio del movimento. E' quindi importante riaffermare la reciproca volontà di contribuire al consolidamento ed allo sviluppo del movimento attraverso procedure di idonea informazione circa i progetti, le strategie e il ruolo del credito cooperativo nel mutare delle condizioni sociali ed economiche nazionali e internazionali.

Il consolidamento del movimento del credito cooperativo, la creazione di nuove società che ad esso fanno riferimento e ne fanno parte integrante, comporta un'attenta riflessione sul perimetro di riferimento dell'area contrattuale. Particolare attenzione va posta ai casi di ristrutturazione che hanno coinvolto o coinvolgeranno le aziende del movimento, generando, in alcuni casi, società consortili per la gestione di servizi che le banche vorranno delegare ad esse nella logica della razionalizzazione e riduzione dei costi. Va inoltre ricordato che, pur registrando nel movimento un incremento del livello occupazionale, alcune aziende hanno attivato il Fondo di sostegno al reddito anche nella parte straordinaria.

L'estensione dell'area contrattuale alle lavoratrici e ai lavoratori di tutte le aziende che a vario titolo appartengono al movimento del credito cooperativo, appare come la soluzione più idonea per garantire pari condizioni, tutele ed opportunità, oltre che a rafforzare lo spirito di unità ed univocità del movimento del credito cooperativo. E' quindi da realizzare il completo inserimento nell'area contrattuale di tutte le aziende che ad oggi applicano il CCNL di categoria per autonomia decisionale, così come andranno individuate le aziende del credito cooperativo che ad oggi sono estranee al nostro contratto collettivo nazionale di lavoro, prevedendone l'inserimento con strumenti per l'integrazione a costo zero.

In seguito a tale estensione va rivisto il capitolo relativo alle attività che richiedono specifiche regolamentazioni, in particolare per quanto riguarda profili professionali, orari di lavoro, materie demandate alla contrattazione integrativa locale o aziendale, premio di risultato, ecc..

Lo sviluppo di strumenti quali la **cessione di ramo d'azienda**, vanno attentamente monitorati, per evitare, in via surrettizia, uno svuotamento di fatto del perimetro contrattuale. Il decreto legislativo 2/2/2001 n.18, la Legge n. 30 del 14/2/2003 e il decreto legislativo 276 del 10/9/2003 prevedono il requisito dell'autonomia funzionale per la definizione di ramo d'azienda. Obiettivo del prossimo contratto è il **rafforzamento delle previsioni contrattuali per l'individuazione di specifici re-**

quisiti di legittimità in materia di cessione di ramo d'azienda, tenendo conto del valore aggiunto dell'eticità del movimento e delle specificità e sinergie del "sistema credito cooperativo". L'attuale procedura dovrà essere integrata con l'individuazione di specifiche materie nel CCNL demandate al negoziato aziendale quali ad es. garanzie occupazionali nel caso di cessioni, delimitazione dell'ambito territoriale, la possibilità di rientro a specifiche condizioni, mantenimento delle complessive condizioni economiche, normative previdenziali ed assistenziali, estensione di tutele sulla mobilità.

Va potenziata e resa disponibile la norma relativa ai contratti complementari definendo in maniera chiara e fruibile tutte le specificità, prevedendo tavoli di informazione, a livello locale, circa l'applicazione di contratti complementari.

L'attuale previsione degli appalti di servizi ad Aziende terze che non applicano il CCNL di categoria va potenziata nella fase di confronto e comunicazione, ma soprattutto va confermata e potenziata la disciplina relativa alla definizione dei servizi appaltabili, **specificando i requisiti dell'appalto "genuino"** ed escludendo quelle forme che hanno per oggetto il solo lavoro, seppur organizzato. Nelle previsioni di informazione alle OO.SS. aziendali vanno inserite anche quelle relative ad eventuali sub appalti, nonché la consegna della certificazione delle ditte appaltatrici e/o sub appaltatrici attestante il rispetto, nei confronti dei propri dipendenti, delle norme infortunistiche, previdenziali e contrattuali.

ATTIVITÀ CHE RICHIEDONO SPECIFICHE REGOLAMENTAZIONI

Le attività elencate dall'art 3 del CCNL, e le possibili specifiche regolamentazioni previste per orari di lavoro e inquadramenti, vanno riviste alla luce di una possibile estensione dell'area contrattuale.

Si devono quindi determinare, tenendo conto di quanto già previsto nelle varie aziende, profili professionali, orari di lavoro, criteri per il calcolo del premio di risultato, materie demandate alla contrattazione locale o aziendale.

Si devono determinare per i servizi di elaborazione dati i profili professionali specifici ed esemplificativi (impegno previsto nel CCNL 7/12/2000 e mai realizzato). Come in vaso ad oggi è rimasto anche il rinvio alla contrattazione integrativa di procedere, sempre limitatamente ai servizi di elaborazione dati, ad un riesame delle discipline in atto in materia di inquadramenti. Occorre procedere alla rilevazione e normazione di questi profili, mantenendo per la contrattazione locale o aziendale il compito di definire inquadramenti adeguati.

Il contraltare negativo di queste assenze normative determina per le aziende un prevalere di assunzioni, in determinate professionalità, di lavoratori con contratti a tempo determinato e/o interinale o il ricorso, ormai sempre più frequente, a contratti di consulenza.

Capitolo 2° - Relazioni Sindacali

Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali in essere ha garantito senza dubbio una tenuta dell'impianto negoziale nelle Federazioni locali ed è stata adeguata a fronteggiare le difficoltà che i processi di ristrutturazione, fusione o incorporazione hanno generato. Bisogna comunque, alla luce di mutamenti sostanziali del mondo del lavoro, partire da un potenziamento delle norme e delle procedure centrali per meglio garantire i livelli periferici, dando un ruolo sempre più rilevante alle Federazioni locali e, ove necessario, o già previsto, a livello aziendale.

Le titolarità negoziali vanno preservate e la contrattazione di secondo livello potenziata.

Sono le stesse trasformazioni del settore che hanno segnato questi anni che ci suggeriscono i cambiamenti da attuare:

Si tratta di **rendere maggiormente esigibili** le norme attualmente previste, introducendo:

- forme di **diversificazione degli interventi** in base alle diverse fattispecie (cessione di ramo aziendale o creazione di società di servizi o di prodotto – appalti – avvio di procedure per ridimensionamento occupazionale e attivazione del Fondo esuberi, ecc.) individuando, per ciascuna di esse, tempi, interlocutori e strumenti adeguati;
- un percorso più definito e chiaro che comporti, **nei casi di ristrutturazioni** con ricadute sulle condizioni lavorative, la certezza di **attivare preliminarmente l'art. 22 del CCNL, prevedendo l'obbligo per le aziende ad un confronto di merito** sulla natura delle ristrutturazioni stesse, per evitare quanto avvenuto in questi anni con aziende che hanno scelto di passare immediatamente all'attivazione della parte terza delle previsioni dell'art. 22, e comunque in tal caso prevedere degli strumenti negoziali che tengano particolarmente conto della ricerca di soluzioni positive garantendo l'ambito contrattuale e territoriale;
- **va integrata la previsione dell'art. 22 nei casi di cessione di attività e passività e nei casi di liquidazione coatta amministrativa;**
- un **potenziamento delle procedure** a partire da un prolungamento temporale delle stesse, in particolare in presenza di una loro attivazione per sofferenze occupazionali o dichiarazione esplicita di esuberi, rafforzando l'obbligo delle aziende a discutere di tutte le opzioni diversificate di intervento tese a "non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'azienda ", prima di passare all'attivazione eventuale del Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito;
- individuare **modalità di confronto obbligatorio**, fattivo e concreto **sui piani industriali**, troppo spesso illustrati frettolosamente e in modo superficiale; si tratta di conseguire **un livello di interlocuzione tra le parti dignitoso e serio**, con tempi congrui e certi che garantiscano anche la possibilità di coinvolgimento e di informazione delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto in presenza di piani industriali che ridimensionano i costi e tagliano occupazione.

Va prevista una norma che gestisca l'istituto del **distacco**, individuando questioni da definire nel CCNL e altre da demandare al confronto locale. In tal senso si può

prevedere una procedura preventiva di confronto (informativa \ consultazione \ contrattazione), valida per tutti i distacchi individuali e di gruppo, per definire: le motivazioni e verificare la sussistenza dell'interesse economico produttivo aziendale del distaccante, la durata del periodo di distacco, le modalità di rientro dei lavoratori interessati, la distribuzione dei premi aziendali e del premio di risultato, la partecipazione ai sistemi incentivanti.

Deve essere ampliata l'informativa sugli **appalti**, con particolare attenzione all'obbligo di comunicare anche le eventuali società di subappalto. Al fine di impedire fenomeni sempre più diffusi nel nostro settore di utilizzo non corretto di lavoratori con contratto di lavoro a progetto occorre che la dichiarazione dell'appaltatore al committente sia portata a conoscenza del Sindacato e sia previsto il numero degli addetti e l'indicazione del CCNL di categoria applicato.

In materia di **controlli a distanza** occorre prevedere una chiara delimitazione dell'utilizzo di strumenti informatici che potenzialmente possono determinare un controllo remoto dell'attività del lavoratore. Tale previsione sarà correlata in particolar modo ai nuovi canali distributivi quali l'e-banking e la banca telefonica.

E' necessario prevedere lo strumento degli **incontri semestrali aziendali** come momento di verifica, controllo e intervento sulle ricadute conseguenti le materie contrattate, mantenendo non solo la caratteristica di confronto anche su organici, salute, carichi e ritmi di lavoro, ma affinando ancora meglio gli spazi di intervento: in questo senso va esteso un **modello di relazioni sindacali decentrate**, che comporti per le aziende e le Federazioni locali la nomina di responsabili con reali attribuzioni di autonomia negoziale.

Occorre introdurre un confronto periodico a livello Locale sulle strategie e sulle relative politiche occupazionali, sulle riorganizzazioni e le relative ricadute sulle condizioni di lavoro, sulle assunzioni, sulle azioni positive di riconversione professionale che si intendano mettere in atto e sui piani formativi conseguenti, sulla presenza di lavoratori atipici, sulle esternalizzazioni, sulla mobilità, a garanzia dell'occupazione sul territorio e della qualità del lavoro.

Tale confronto segue le indicazioni contenute nel Libro Verde sulla responsabilità sociale delle imprese, sul tema delle ristrutturazioni responsabili. Esso dovrà avere caratteristiche vincolanti, almeno per le politiche a favore dell'occupazione.

E' necessario, inoltre, prevedere un **ampliamento delle materie oggetto di confronto a livello locale** in un disegno di garanzia, di equilibrio ed equità per tutte le aziende coinvolte, in particolare quelle più deboli. Le materie potrebbero riguardare le politiche di qualità, di presenza e di sviluppo del Credito Cooperativo nel territorio, i sistemi di incentivazione, la formazione, i criteri di valutazione e di sviluppo professionale, con successivi momenti di verifica e di applicazione come base per definire il premio di risultato, con regole che salvaguardino la solidarietà.

La qualità e la valorizzazione del capitale umano non può prescindere da politiche attente all'attuazione di **pari opportunità**. Per rendere attuabili tali politiche e affermare il principio delle pari opportunità, le Aziende, anche per il tramite delle Federazioni locali, forniranno tutti i dati relativi al personale sempre suddivisi per genere.

Vanno resi immediatamente esecutivi gli organismi previsti, sia a livello nazionale

che locale, quali:

- **osservatorio nazionale;**
- **osservatori locali;**
- **commissione nazionale per la sicurezza;**
- **organismi paritetici locali per la sicurezza;**
- **pari opportunità nazionale e locale;**
- **organismo paritetico sulla formazione;**

Andrà redatto, aggiornato costantemente e mensilmente portato a conoscenza delle OO.SS. nazionali, un elenco generale, per tipologia, di tutte le commissioni ed organismi costituitisi sia a livello nazionale che locale. Le attività degli organismi di cui sopra, oltre alla fase informativa, alla gestione ed al controllo, potranno produrre note di indirizzo atte a prevenire o depotenziare i conflitti collettivi; analizzare, definire e potenziare i compiti e le agibilità dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; verificare le esigenze formative di settore ed indicare percorsi utili al mantenimento di livelli professionali che consentano la valorizzazione e che costituiscano garanzia occupazionale; ecc..

Va inserita l'informazione e la discussione di indicatori condivisi di qualità, con il forte auspicio che le pratiche di responsabilità sociale e la pubblicazione del correlato bilancio sociale siano adottate dall'insieme delle Aziende del Movimento del Credito Cooperativo.

Capitolo 3° - La valorizzazione della qualità del capitale umano

Il Credito Cooperativo verso la propria fase di trasformazione.

In questi anni si è passati da un ruolo di banca istituzionale a livello locale a quello di un'azienda di produzione e distribuzione finalizzata al raggiungimento di risultati economici in un contesto competitivo nell'ambito dell'economia locale.

Le Banche di Credito Cooperativo hanno dimostrato grande attenzione alle problematiche strategiche ed organizzative e sono quindi interessate allo sviluppo dell'innovazione.

Occorre, pertanto, comprendere che tali problematiche riguardano tutte le B.C.C. Alcune di esse non hanno ancora effettuato scelte orientate strategicamente ad una crescita che si fondi sullo sviluppo delle risorse umane.

Vi sono Aziende che tendono a rappresentare la problematica richiamata come fattore prospettico, limitandosi a redigere piani strategici sulla carta che non trovano effettiva applicazione in questo modo illudendosi che il cambiamento possa realizzarsi attraverso la sola volontà dei dipendenti, già oberati da carichi di lavoro eccessivi.

A questo agnosticismo progettuale conseguono strutture sottodimensionate, inadatte a gestire situazioni di flessibilità strategica e strutturale.

La struttura di molte B.C.C. è ancora dominata da un modello gerarchico-funzionale che prevede rigida strutturazione di compiti e funzioni, orientamento all'adempimento, sistema di coordinamento basato esclusivamente su norme e procedure, eccessiva parcellizzazione del lavoro.

La flessibilità strategica e strutturale può essere garantita da modelli di tipo **dimensionale** orientati al mercato ed è caratteristica fondamentale di altissimo grado la correlazione all'innovazione tecnologica, in quanto consente un veloce trattamento delle informazioni.

I cambiamenti culturali, professionali e comportamentali sono enormi e occorre superare il retaggio di una mentalità che considera la gestione e lo sviluppo del personale come una funzione residuale. Nelle banche poco inclini all'effettivo cambiamento la gestione delle risorse umane ha più caratteristiche "*politiche*" e di appartenenza e la gestione delle carriere avviene con criteri personalistici o di "*cordata*".

Nelle B.C.C. propense al cambiamento il "fattore" trasparenza sta diventando elemento di successo e partecipazione. Là dove la concorrenzialità è forte il cliente, singolo o impresa, richiede controparti evolute sul piano tecnologico e professionale, in grado di offrire risposte adeguate ai suoi fabbisogni. Poiché, dal punto di vista dei prodotti-servizi, esiste una forte competizione nel settore, il cliente sarà attratto dalla banca in grado di esprimere una prestazione più adeguata rispetto alle aspettative dichiarate, nonché dal rapporto fiduciario con i singoli operatori, elemento di forte presa nella B.C.C. a livello locale.

Tale prestazione riguarda, quindi, una condizione di vantaggio che molte B.C.C. non hanno ancora saputo cogliere con cognizione di causa. In tal senso la risorsa umana è essenziale, in quanto le modalità di svolgimento del lavoro e l'interpretazione del ruolo rappresentano i prevalenti fattori di orientamento alla qualità.

Il CCNL del 7 dicembre 2000 ha posto le premesse per una complessiva rivisitazione dei modelli professionali e degli sviluppi di carriera.

Indispensabile, a questo fine, è stata la riunificazione contrattuale (ex Quadri Direttivi), e la ricomposizione strutturale della categoria.

Un processo avviato, che va ulteriormente integrato con un significativo miglioramento del quadro normativo e una più chiara definizione dell'assetto retributivo.

L'esperienza sin qui accumulata ha messo in evidenza che l'indirizzo gestionale del sistema Credito Cooperativo nelle prassi operative-applicative è coerente con il progetto formale contrattuale, ma alcune soluzioni hanno dimostrato una scarsa incidenza ordinamentale e pertanto si rende necessaria una formulazione normativa più cogente al fine di cogliere i cambiamenti organizzativi e i relativi assetti professionali.

Si inserisce in questo contesto una riflessione complessiva sugli obiettivi di fondo e sulla correlata strumentazione contrattuale.

La centralità della persona, le sue aspirazioni, i suoi diritti, antichi e nuovi, i suoi bisogni, le sue certezze, le sue motivazioni, le sue consapevolezze, ispirano ogni aspetto della rivendicazione, sintetizzata nella piattaforma.

La cultura economica dominante degli ultimi anni, assunta anche nel settore bancario e finanziario, ha tralasciato obiettivi di breve e di brevissimo termine, incentrati sulla crescita esasperata e dogmatica dei valori economici, del ROE, dell'utile netto, dei dividendi da distribuire.

Anche il settore bancario ha imitato modelli manageriali angloamericani, importando favolose "stock options" da distribuire al top management, collegate (più o meno) ai risultati.

Il rischio insito in questa prospettiva è una politica incentrata unicamente sui **tagli dei costi e sullo svilimento della professionalità**, focalizzata su un'unica componente di valore: il risultato immediato, il raggiungimento del budget ad ogni costo, (causa anche di nuove patologie conosciute come il "**mal di budget**"), che induce anche a comportamenti eticamente scorretti nei confronti della clientela, come si è evidenziato in recenti vicende che hanno negativamente caratterizzato il settore creditizio.

Proponiamo, a tal fine, di raccordare il sistema di incentivazione anche ad un obiettivo di crescita qualitativa delle risorse umane, di diffusione dell'apprendimento organizzativo costante, di soddisfazione del cliente, contribuendo, così, a risolvere asimmetrie e informative e opacità, connesse alla vendita di alcune categorie di prodotti finanziari, che hanno coinvolto i dipendenti in dilemmi deontologici e etici non risolti.

Questo orientamento è entrato in conflitto con lo sviluppo professionale, con la formazione, con le pari opportunità, con il diritto a lavorare in aziende socialmente ed eticamente responsabili, con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in una parola in conflitto con gli interessi più profondi dei lavoratori.

Questa premessa indica una direttrice di marcia che rafforza alcuni convincimenti, maturati già da tempo.

La proposta normativa

La normativa che dovrà regolamentare il capitolo degli inquadramenti del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro non può non tener conto del ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori e deve essere rispondente alle specificità delle Banche di Credito Cooperativo sia in termini organizzativi e dimensionali, sia in termini di professionalità.

Vanno migliorati gli assetti degli inquadramenti, le declaratorie e i profili professionali in essere, ferma restando la necessità di operare un raccordo coerente fra norme presenti nel CCNL.

Per quanto riguarda i **quadri direttivi**, l'attuale modello può apparire coerente con i sistemi funzionali ed organizzativi. Vi è tuttavia la necessità di procedere all'adattamento normativo sopra esposto, al superamento della "piena fungibilità" fra i quattro livelli retributivi, uniformandosi alla normativa ABI, e alla definizione dei ruoli chiave.

Le novità che sono proposte riguardano:

- 1- **Contrattazione dei profili professionali dei ruoli chiave e conseguente riconoscimento del salario professionale.**
- 2- **Contrattazione dei profili professionali per l'inquadramento al 3° e al 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi.**
- 3- **Obbligo per le Aziende di attuare progetti di sviluppo professionale e di carriera, con specifica attenzione al tema delle pari opportunità, in particolare per la promozione al 3° livello retributivo dei Quadri Direttivi.**
- 4- **Entro 4 anni dalla promozione o dalla assunzione nei primi due livelli retributivi dei quadri direttivi, le Aziende dovranno fornire una specifica scheda di valutazione, da predisporre e concordare tra le parti. Le valutazioni positive, che identificano il raggiungimento di più elevati standard di competenza e di capacità professionale, comportano l'inquadramento nel livello retributivo superiore.**
La scheda dovrà esplicitare gli eventuali deficit professionali e di competenza, da colmare con appositi percorsi formativi e/o di adibizione a nuove responsabilità.
- 5- **Armonizzazione delle normative relative a missioni, trasferimento, periodo di comporto indennità di reperibilità e indennità di preavviso nell'ambito dell'Area quadri direttivi.**

Per quanto riguarda le **aree professionali**, all'attuale impostazione degli automatismi dovrà essere affiancato un sistema articolato di sviluppo professionale e di carriera.

Per assicurare la valorizzazione delle risorse umane presenti in azienda, andrà prevista un'articolazione di aziende tipo che tenga conto del livello dimensionale di ciascuna.

I processi di ristrutturazione che hanno interessato e stanno interessando il sistema delle B.C.C., la resistenza al cambiamento di molti capi del personale, l'antica abitudine ad attendere la disponibilità aziendale, a prendere in considerazione il diritto e le legittime aspettative professionali, sono alcune delle concause che van-

no rimosse attraverso una maggiore incisività della normativa per rendere effettiva la valorizzazione della qualità del capitale umano.

Si propone per la **terza area professionale**:

- 1- **Realizzazione di percorsi professionali e di carriera, da adottare obbligatoriamente, secondo il livello dimensionale dell'azienda, individuando a livello nazionale alcune figure professionali esemplificative e modelli generali da applicare a livello aziendale.**
- 2- **Identificazione di specifici progetti professionali e formativi per il terzo e il quarto livello retributivo, al fine di conseguire, mantenere e sviluppare l'acquisizione delle competenze necessarie alla promozione alla categoria dei quadri direttivi.**
- 3- **Obbligo per le aziende, dopo 5 anni dall'assunzione o dall'inquadramento nei livelli retributivi 1° e 2° di fornire una specifica scheda di valutazione, da predisporre e concordare tra le parti. In caso di valutazione positiva i lavoratori saranno inquadrati al livello retributivo superiore. La scheda dovrà esplicitare gli eventuali deficit di competenza e professionali, da colmare con appositi interventi formativi e/o con adibizione a nuove responsabilità.**

Per la seconda e prima area professionale:

Obbligo per le aziende di avviare progetti formativi, da finanziare anche attraverso l'utilizzo della parte ordinaria del Fondo di sostegno al reddito, finalizzati all'inquadramento al livello superiore.

Formazione, Valutazione e Sviluppo Professionale

Il nuovo modello di valutazione e di sviluppo professionale è stato largamente disatteso e mal applicato. E' necessario **rafforzare gli strumenti** di confronto e verifica, per rendere chiare e trasparenti le regole che sovrintendono lo sviluppo professionale, anche alla luce delle nuove proposte presenti nella piattaforma.

Nel progetto professionale assume un rilievo centrale la **formazione**. L'esperienza ha dimostrato che il diritto alla formazione continua non sempre riesce a trovare adeguate risposte e opportunità.

E' di tutta evidenza la necessità di una revisione dell'impianto contrattuale riguardante la formazione che ha dimostrato una reale difficoltà di applicazione nel sistema B.C.C. rispetto agli obiettivi che si proponeva.

Saranno inseriti nel contratto, adeguandoli alla realtà italiana, i **principi contenuti nella dichiarazione congiunta Uni Europa finanza e Federazione europea del Credito Cooperativo**, in materia di formazione continua.

Le attuali previsioni contrattuali vanno integrate con norme che rendano effettiva la fruizione dei programmi di formazione. Le ore di formazione non fruite nell'anno costituiranno dei **crediti formativi** riversati in un c/c individuale che eliminino la possibilità di utilizzo dell'autoformazione quale modalità di fruizione del pacchetto formativo obbligatorio di 24 ore e che valorizzino la formazione offerta da e per il tramite delle Federazioni locali, al fine di non disperdere il patrimonio etico e valoriale del movimento B.C.C..

Si richiede la costituzione dell'Ente Bilaterale della Formazione del Credito Cooperativo. Vanno, altresì, attivate analogamente a quanto già avviene nel resto del settore i Fondi Derivanti dalla contribuzione sulla formazione continua dello 0,30%, prevedendo un esplicito protocollo nell'ambito del Credito Cooperativo

L'evento **maternità** interrompe, spesso per sempre, le opportunità professionali in un'epoca nella quale il peso quantitativo e qualitativo della componente donna nelle aziende è continuamente in crescita. Le difficoltà di reinserimento per un lungo periodo dopo il parto, l'adibizione a mansioni con modesto contenuto professionale, la marginalizzazione, continuano ad essere una condizione normale.

Si richiede l'inserimento di specifiche previsioni volte a favorire i percorsi professionali delle donne in maternità, ancora oggi considerate dalle aziende risorse non utili ai fini di una crescita di ruolo e responsabilità, attraverso il finanziamento da parte del Fondo di sostegno al reddito.

I profili professionali, collegati alle nuove attività sollecitate dalla diffusione di **Internet**, dovranno trovare adeguati livelli di inquadramento.

Occorrerà altresì individuare nel CCNL il corretto inquadramento di **nuove figure professionali** che stanno affermandosi con i processi di ristrutturazione. La nuova finanza, il risk management, i gestori di portafoglio, gli account delle imprese e molte altre, devono trovare un adeguato riconoscimento professionale che non sempre la contrattazione di II° livello è riuscita a garantire.

In materia di **rotazioni**, va inserita una esplicita previsione al fine di garantire l'avvicendamento nei ruoli e i percorsi di carriera.

I promotori finanziari dipendenti direttamente dalle **B.C.C.** saranno destinatari:

- di specifiche norme, correlate alla specificità della loro professionalità;
- di tutela e garanzia per quanto riguarda i profili di rischio nel rapporto con il cliente e con l'autorità di controllo;
- di percorsi formativi ad hoc; di orari di lavoro che, pur nella flessibilità della prestazione, devono rimanere ancorati alle previsioni generali di limiti e durata;
- di inquadramenti coerenti con il contributo professionale.

Per i **promotori con contratto autonomo**, collegati alle reti bancarie, si richiede la definizione di norme di protezione minime su materie quali previdenza, assistenza, malattia ed infortuni, formazione continua, diritti di rappresentanza collettiva, tutele per fatti commessi durante l'esercizio delle funzioni, responsabilità civile verso terzi, sistema di conciliazione e arbitrato in caso di controversie, minimi retributivi anche in caso di aspettativa per motivi di malattia o di aggiornamento professionale e maternità.

Nuovi parametri e rivendicazione economica.

La rivendicazione economica mantiene il riferimento, sia per il recupero del differenziale per il 1° biennio 2002/2003 sia per il 2° biennio 2004/2005, al parametro dell'accordo del 23 Luglio '93 relativo alla **garanzia del mantenimento del potere d'acquisto per tutti i lavoratori, tenendo conto dell'inflazione reale attesa.**

Viene ridisegnata una **nuova scala parametrica**, ridefinita in base alla coerenza

tra contenuti della prestazione professionale e livelli retributivi.

Il progressivo decentramento di ruoli, funzioni e responsabilità, impongono una attenta riflessione sugli squilibri salariali che vanno riportati ad un sistema omogeneo ed armonico.

Le **risorse** necessarie alla riparametrazione sono **aggiuntive** rispetto ai quantitativi disponibili per gli incrementi salariali e rappresentano il recupero del maggior risparmio finora conseguito dal sistema bancario, attraverso l'elusione e le forzature interpretative sugli inquadramenti.

Sul tema del **Premio di Risultato** (art. 48 ed allegato f) abbiamo registrato soddisfacenti risultati qualitativi-quantitativi. La normativa va mantenuta e integrata tenendo conto dei dati medi regionali.

Sul **sistema incentivante** (art. 50 C.C.N.L.), che prevede un ulteriore livello di salario variabile discrezionale, non abbiamo registrato significativi passi in avanti rispetto al passato in termini di trasparenza e di coinvolgimento delle OO.SS. Aziendali e/o locali. Riteniamo ancora valido l'impianto del C.C.N.L. del 7/12/2000, ma occorre definire procedure che realizzino un confronto negoziale forte in luogo dell'attuale semplice informativa e prevedere un sistema di regole equilibrato. I livelli di retribuzione contrattata vanno garantiti escludendo qualsiasi correlazione tra forme incentivanti o premianti economiche, e i sistemi di valutazione professionale del lavoratore.

Anche **le indennità** saranno rivalutate, con particolare riguardo alla misura delle diarie per le missioni.

Capitolo 4° - La qualità della prestazione lavorativa

ORARIO DI LAVORO

Il capitolo sull'orario di lavoro del vigente CCNL è stato il risultato di una lunga fase di confronto, sia prima dell'intesa del 7 dicembre 2000, che nell'ambito dell'ancor più lungo percorso che ha portato alla definitiva stesura dell'articolato.

Il quadro normativo che ne è scaturito ha consentito, da un lato, di individuare soluzioni adeguate alle esigenze delle aziende di poter disporre di un orario di funzionamento degli sportelli e degli uffici più flessibile e rispondente alle specifiche esigenze produttive e, dall'altro, di normare la previsione di vincoli quantitativi e di garanzie per il singolo lavoratore volte ad evitare che il quadro di riforma complessiva degli orari, e quindi la qualità della vita lavorativa e non, venisse travolto da queste innovazioni, prevedendo altresì per l'intera materia l'obbligo da parte aziendale di attivare procedure di confronto in sede aziendale.

Mai come in questo caso l'esperienza della fase applicativa ha dimostrato la distanza tra le esigenze dichiarate in sede di trattativa dalla delegazione datoriale, in particolare sulle 40 ore di apertura degli sportelli e l'adozione del nastro orario di massima ampiezza, e le esigenze effettive, assicurando piena omogeneità di trattamento per tutto il settore.

Le stesse possibilità offerte dalle modalità di prestazione individuale per le quali era stato previsto un orario settimanale di 36 ore, in particolare riferito all'articolazione su quattro giornate (9 x 4), non hanno riscosso l'interesse della maggior parte delle aziende.

Tutto questo per affermare che il ventaglio delle flessibilità offerte dal CCNL è da considerarsi compiuto ed esaustivo.

Occorre **rafforzare le procedure di confronto e negoziato aziendale** in particolare su turni e sportelli speciali, prevedendo un apposito incontro, da tenersi entro il mese di gennaio e istituendo per ogni tipologia d'orario prevista nel CCNL (ad es. orario giornaliero, orario di sportello, intervallo, orario multiperiodale, riposo settimanale, flessibilità individuali, prestazioni lavorative dell'area dei Quadri Direttivi, andamento della banca delle ore, ecc.) ulteriori sessioni di informativa e verifica nell'anno circa l'andamento delle innovazioni d'orario previste in relazione: all'impatto organizzativo e operativo, alla ricadute sul personale, alle problematiche e criticità insorte. Il **controllo delle prestazioni aggiuntive e dello straordinario** compendia una strategia di contenimento degli orari di fatto. I dati mensili concernenti il lavoro straordinario dovranno, da parte dell'azienda, essere consegnati anche alle R.S.A. costituite. Tale prassi deve ritrovare un rinnovato impegno a tutti i livelli per contenere i fenomeni di abuso e di intimidazione cui talvolta le lavoratrici e i lavoratori sono sottoposti.

In materia di **reperibilità** le normative vanno armonizzate tra Aree Professionali e Quadri Direttivi.

Va inserito il limite massimo annuale di reperibilità di 60 giornate all'anno, con un numero massimo mensile di 6. Va computata come giornata di reperibilità anche quella in cui si è chiamati per un intervento urgente, pur non essendo programmata. La reperibilità nei giorni non lavorativi, nei giorni festivi e semifestivi non può comunque superare il numero di 20 all'anno.

Tra l'intervento notturno e la ripresa del lavoro ordinario, deve intercorrere un intervallo effettivo di almeno 8 ore.

Il tema della reperibilità e la sua gestione sarà inserito negli argomenti oggetto di incontro periodico.

Le ore prestate sia per il viaggio, sia in andata sia in ritorno, che per l'intervento vanno retribuite come straordinario per le Aree Professionali e come prestazione aggiuntiva, nell'ambito della flessibilità, per i Quadri Direttivi.

I turni di reperibilità vanno preannunciati con almeno una settimana di anticipo.

Riduzione dell'orario di lavoro.

Si richiede per tutti, a regime, la riduzione di trenta minuti dell'orario settimanale di lavoro, da riversare su opzione del lavoratore nella banca delle ore.

Alle lavoratrici e ai lavoratori part time va riconosciuta una riduzione proporzionale.

Ai quadri direttivi, cui non si applica l'istituto della banca delle ore, saranno riconosciuti, a regime, ulteriori **tre giorni di ferie annue**.

Alla luce di recenti sentenze della Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 5775 dell'11 aprile 2003) va computato come attività lavorativa vera e propria e, quindi, retribuito come straordinario, il tempo impiegato per raggiungere e tornare dal luogo di lavoro, quando sia funzionale alla prestazione, come nel caso delle missioni.

Sempre la Suprema Corte, a Sezioni Unite, nella sentenza n. 14020 del 12 novembre 2001 ha considerato non legittime le clausole contrattuali che prevedono una diminuzione del periodo di ferie collegata a periodi di malattia. Andrà pertanto modificata in tal senso la previsione del penultimo comma dell'attuale art. 52.

Prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi

Uno dei punti più controversi del CCNL 7 dicembre 2000 ha riguardato questa normativa.

Per quanto riguarda la struttura, **si conferma l'autogestione** dell'orario per l'intera categoria dei Quadri Direttivi **e l'autocertificazione** (dell'orario eccedente) per i Quadri Direttivi di primo e secondo livello retributivo.

Sono stati evidenziati dei seri elementi di difficoltà nel rendere effettiva l'autogestione, in particolare per i preposti alle succursali. Va prevista una speciale **procedura sindacale a livello aziendale** per assumere le idonee decisioni in materia di organizzazione del lavoro e di compensazione del maggior lavoro svolto, orientata a contenere, anche in questi casi, gli orari di fatto.

Va chiarita l'effettività dell'erogazione e la coerenza della misura di un riconoscimento economico, attraverso una specifica rivalutazione della quota forfettizzata, anche nel caso di superamento delle 10 ore medie mensili di flessibilità, escludendo valutazioni di qualità e di risultato della prestazione nonché collegamenti con i sistemi valutativi o forme di enumerazione variabile contrattata o meno (incentivanti, premianti, campagne prodotto o assimilate).

Banca delle ore

Si conferma l'istituto della banca delle ore, modificando il meccanismo:

- 1- in caso di non utilizzo, le ore depositate non possono essere in nessun caso perse. Si costituisce un credito da spendere obbligatoriamente nel corso della vita lavorativa. Il conto individuale non potrà in nessun caso superare le 400 ore. Si prevede la monetizzazione del saldo finale esclusivamente nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro;**
- 2- possibilità di utilizzo delle ore depositate per retribuire le 18 ore di formazione aggiuntiva non retribuita;**
- 3- inserimento in banca delle ore del permesso di cui all'art. 118 CCNL:**
 - **7 ore e 30 minuti per il personale assunto successivamente al 31 dicembre 2000**
 - **15 ore per il personale già in servizio alla data del 31 dicembre 2000;**
- 4- modifica dell'attuale assetto, passando da 50 a 75 ore di flessibilità e a 75 ore di straordinario;**
- 5- allargamento dell'opzione per la banca delle ore all'intero monte ore di straordinario. Le 75 ore di straordinario, successive alle prime 75 di flessibilità, possono a discrezione del lavoratore essere riversate in banca delle ore; in questo caso l'azienda corrisponde comunque la maggiorazione economica.**

La nuova richiesta parte dal presupposto di operare un'ulteriore riduzione oraria di 30 minuti settimanali, corrispondenti a 23 ore annue, da riversare, su opzione del lavoratore, in banca delle ore.

Per chiarire il funzionamento del nuovo meccanismo, è utile raffrontare la nuova proposta con la situazione attuale.

Oggi, a coloro che optano per la banca delle ore, vengono accreditate 23 ore. Devono effettuare 27 ore di lavoro aggiuntivo per raggiungere il primo scaglione delle 50 ore. Hanno, altresì, il diritto ad optare, per il successivo scaglione di 50 ore, tra il pagamento dello straordinario o l'ulteriore incremento della banca delle ore, senza diritto a nessuna maggiorazione. L'ultimo scaglione di 50 ore, infine, deve essere obbligatoriamente retribuito come straordinario, con la maggiorazione.

Con la richiesta qui formulata, i lavoratori conservano il diritto a optare tra riduzione effettiva di orario o banca delle ore. In questo secondo caso all'inizio dell'anno saranno accreditate 23 ore, del precedente contratto, ulteriori 23 ore per la riduzione di altri 30 minuti settimanali, e 7 ore e 30 minuti derivanti dall'inserimento in banca delle ore del permesso di cui all'articolo 118 (da accreditare anche a coloro che scelgono la riduzione settimanale dell'orario), per un totale massimo di 53 ore e 30 minuti. Per raggiungere il secondo scaglione, quello dello straordinario, il lavoratore dovrà effettuare 21 ore e 30 minuti di lavoro aggiuntivo. A questo punto per l'intero ammontare delle 75 ore di straordinario successive, potrà scegliere tra retribuzione o banca delle ore. In questo secondo caso, comunque, avrà diritto alla retribuzione della maggiorazione.

Complessivamente oggi possono essere richieste, tra flessibilità e straordinario 127 ore annue. Per effetto della nuova richiesta questo quantitativo diminuirà a 96

ore e 30 minuti annui, riducendo così, per il lavoratore, anche il suo orario di fatto, oltre, ovviamente, ad avere egli la disponibilità di 23 ore in più di permessi.

PART TIME

L'auspicio relativo alla generalizzazione e al significativo sviluppo del part time nel settore del credito è rimasto tale.

Sono maturi i tempi per rivedere nel contratto la **percentuale obbligatoria** di accoglimento delle domande di part time per tutto il personale, Quadri Direttivi inclusi, da 1 ogni 30 a 1 ogni 20, estendendo tale computo anche all'eventuale frazione e rivedendo in senso sociale la graduatoria per l'accoglimento del part time.

In relazione all'effettività del "**principio di non discriminazione**" va superata la deroga prevista all'art. 106, ultimo comma, e, segnatamente per il part time, all'art. 6 dell'Allegato E in materia di criterio di prevalenza e continuità; per quanto riguarda la formazione, va modificata la formula che prevede che essa non sia retribuita, nel caso in cui il corso cada fuori dall'orario della lavoratrice o del lavoratore part time; va estesa anche ai part time la facoltà di elasticità di orario prevista dall'art. 119, fino a trenta minuti. Va infine modificato l'art. 8 dell'allegato E equiparando il trattamento degli avanzamenti automatici dei lavoratori part time con quelli a tempo pieno.

Occorre prevedere, anche alla luce delle recenti disposizioni legislative, che le **clausole elastiche** siano su base volontaria, strettamente collegate a specifiche esigenze organizzative concordate aziendali con le rappresentanze sindacali. In questo caso sarà necessario individuare una specifica indennità che verrà erogata per tutto il tempo di prestazione diversa da quella ordinaria, precedentemente concordata.

Il buono pasto va erogato integralmente quando l'orario comprende la pausa e proporzionalmente per gli altri casi.

La lavoratrice e il lavoratore a part time devono prestare il loro consenso in caso di missioni, trasferimenti, distacchi, nel caso in cui le distanze superino la possibilità di un pendolarismo giornaliero.

In caso di **assenza per maternità**, il trattamento economico va erogato incrementando l'importo riproporzionato di una percentuale variabile in relazione all'orario di lavoro prestato. A minor orario corrisponde una maggiorazione percentuale superiore.

Capitolo 5° - Strumenti di garanzia applicativa del contratto

1) Incontro annuale sulla valutazione della qualità del capitale umano

L'istituzione di uno specifico incontro, tra il sindacato, l'azienda e/o la Federazione locale, che annualmente valuti la **qualità delle risorse umane** dell'azienda, secondo parametri condivisi, favorisce ed accelera il percorso di costruzione di una cultura aziendale realmente capace di mettere al centro il capitale umano e le sue qualità.

Si pone come obiettivo il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, con il superamento delle gestioni incentrate unicamente sui tagli dei costi, responsabilizzando l'azienda a gestire coerentemente la formazione, la valutazione, lo sviluppo professionale, gli inquadramenti e i sistemi premianti.

Gli indicatori per misurare la qualità sono molteplici e saranno desumibili dai bilanci sociali (che li conterranno secondo le indicazioni che saranno condivise con Federcasse), che dovranno essere prodotti dalle aziende che non hanno ancora allegato il bilancio sociale al bilancio contabile d'esercizio. In maniera esemplificativa alcuni di loro potranno essere correlati alla:

formazione:

- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
- fasce di personale escluse;

sviluppo professionale:

- totale dipendenti inseriti in percorsi professionali definiti/totale organico;
- professionali quadri direttivi (non preposti, non commerciali) /totale organico;

perdita di competenze:

- dipendenti dimissionari senza diritto a pensione/organico totale;

saturatione lavoro nelle unità produttive:

- totale banca delle ore non utilizzate nell'anno/totale accrediti banca delle ore nell'anno;
- ferie e permessi ex festività non goduti/totale ferie ed ex festività spettanti nell'anno;

rigidità organizzazione del personale:

- totale richieste trasformazione da full-time a part-time/ totale domande accolte;
- dipendenti adibiti a mansioni a rischio obsolescenza;

pari opportunità:

- avanzamenti di carriera suddivisi per fasce di età, genere, aree di business, front-back office, ecc.;
- donne quadri direttivi/totale quadri direttivi;
- quota salario per obiettivi suddivisa fra front e back office.

valutazione:

- distribuzione dei giudizi di valutazione articolati per aree, livelli retributivi, genere;

- numero dei ricorsi/totale dipendenti;
- numero dei ricorsi accolti/totale dipendenti.

Tale incontro ha anche l'obiettivo di rilevare la qualità della **motivazione** degli addetti ed il **clima aziendale** nel quale operano quotidianamente.

Una politica aziendale che abbia come obiettivo unicamente la compressione dei costi del personale farà immediatamente rilevare un deterioramento degli indici citati come, inversamente, la realizzazione di politiche che perseguano obiettivi di qualità, si rifletterà positivamente sugli stessi.

Tale incontro annuale, quindi, permetterà di valutare effettivamente la volontà aziendale ad investire sul capitale umano come risorsa strategica.

2) Osservatorio nazionale sulla qualità

L'**osservatorio nazionale sulla qualità**, parte integrante dell'Osservatorio nazionale, coglie l'opportunità di mettere in relazione le rilevazioni effettuate nelle diverse aziende, negli **incontri annuali sulla valutazione della qualità e valorizzazione delle risorse umane**, per ricavare delle indicazioni di sistema sulla tendenza dello stesso a convergere verso un profilo qualitativo sempre più elevato nei confronti della gestione del personale dipendente, ma anche nei confronti degli ulteriori portatori d'interesse (clienti, comunità territoriali e soci).

Il lavoro dell'Osservatorio ha, tra gli altri, lo scopo di orientare l'attuale cultura aziendale prevalente verso la costruzione di un settore creditizio nel quale la qualità del capitale umano sia il vero terreno sul quale essere competitivi, con la consapevolezza che questo contribuisce all'erogazione di servizi di qualità elevata.

3) Convegno annuale aperto alle associazioni

Il **convegno annuale** permetterà di diffondere l'analisi scaturita dall'**osservatorio nazionale sulla qualità**, con particolare attenzione agli standard di servizio erogati nei confronti della clientela. Lo stesso permetterà di leggere le tendenze del sistema.

Tra i suoi obiettivi vi sono la **diffusione del bilancio sociale** e la **diffusione di buone pratiche** riscontrate.

Lo scenario oggi evidenzia una non marginale disaffezione della clientela, indubbiamente correlata alle politiche aziendali che tendono spesso a massimizzare la redditività nel breve periodo.

E' questa un'occasione per mettere in comune un lavoro che ha l'obiettivo di favorire uno **sviluppo del sistema bancario socialmente sostenibile e compatibile**.

Capitolo 6° - Salute, sicurezza e politiche sociali

Sarà necessario individuare, come valori condivisi dalle parti, la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo della qualità dei prodotti, dei processi e dei servizi e concordare sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati, coerenti rispetto alle norme contrattuali e alle leggi.

L'obiettivo comune dovrà essere quello del miglioramento continuo delle misure idonee a salvaguardare la salute psicofisica e la sicurezza delle persone, l'ambiente, lo sviluppo della qualità attraverso una gestione preventiva ed un approccio globale ai fattori di rischio.

In questo capitolo saranno inserite tutte le attuali normative (ad es. personale sottoposto a cure chemio-terapiche, volontariato, ecc.) e ipotizzate ulteriori tutele riferite a nuove fattispecie.

Per quanto concerne il **comporto per malattia** (art. 55 CCNL) vanno previste ulteriori tutele per lavoratrici e lavoratori affetti da sieropositività o Aids e per i tossicodipendenti e alcolisti cronici e tabagisti incrementando il periodo di comporto del 50%, analogamente a quanto già avviene per i casi di tubercolosi, malattie di carattere oncologico e cardiovascolare.

Per l'aspettativa non retribuita, da utilizzare in aggiunta al periodo di comporto per malattia, dovrà essere inserita la possibilità di un allungamento dagli attuali 6 mesi ad un anno, a domanda del lavoratore.

Le aziende dovranno informare il lavoratore, con cadenza semestrale, e comunque tre mesi prima dell'eventuale scadenza, circa il periodo di comporto utilizzato.

Si propone, inoltre, di integrare le previsioni in materia di **permessi e aspettativa** con le misure individuate dalla **legge 309/90, che prevede la possibilità di prolungare il periodo di aspettativa non retribuita fino a tre anni, di godere di permessi retribuiti giornalieri fino a due ore il giorno per progetti mirati di recupero e la possibilità di accedere a riduzioni di orario.**

La **Commissione Nazionale per la sicurezza**, prevista dall'art. 20 del D.lgs. n. 626/1994, ma non ancora attivata nonostante la previsione dell'art. 14 del CCNL, oltre alle sue specifiche funzioni **sarà la sede di confronto periodico e di monitoraggio** di fenomeni non ancora regolati dal CCNL, svolgendo anche un'opera di disseminazione delle buone pratiche che verranno riscontrate sul campo. La sua attività di monitoraggio dovrà comprendere:

- ♦ il disagio e il disadattamento lavorativo (stress da lavoro, mobbing, molestie sessuali e morali);
- ♦ le dipendenze da alcol, droghe, fumo;
- ♦ la sieropositività e l'Aids;
- ♦ l'inserimento, l'assistenza, l'integrazione del personale portatore di handicap;
- ♦ l'applicazione della legislazione sulla prevenzione e sulla sicurezza nel caso di appalti o di altre forme contrattuali;
- ♦ l'analisi, la valutazione e la diffusione dei benefici di buone pratiche di prevenzione;

- ♦ l'efficacia dell'attività formativa e dei sistemi aziendali di relazioni in materia di salute e sicurezza;
- ♦ la promozione e lo sviluppo di studi e ricerche in materia.

Resta inteso che fino a quando detta Commissione Nazionale non verrà attivata le attività di monitoraggio di cui sopra verranno ricondotte tra le funzioni dell'Osservatorio nazionale (art. 12 CCNL) e degli Osservatori locali (art. 13 CCNL).

Nella riformulazione dell'accordo sindacale che regola le attribuzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza, occorrerà:

- ♦ aggiornare le materie di competenza, alla luce del comma 1 dell'art. 4 D.lgs. 626/1994, circa la responsabilità, da parte del datore di lavoro, di valutare **"tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici"**, anche i cosiddetti **"rischi specifici"**. Ciò significa che il **rischio rapina** dovrà essere compreso nel **Documento di Valutazione dei rischi**;
- ♦ risolvere la questione degli **addetti ai videoterminali, rivedendo le modalità di rilevazione dei tempi di adibizione**, con particolare riferimento agli addetti alla banca telefonica, ricorrendo eventualmente al giudizio di esperti esterni, scelti di comune accordo tra le parti;
- ♦ **incrementare**, nell'ambito della revisione degli accordi in materia di diritti dei lavoratori e sindacali, **le previsioni di ore di permesso disponibili per i RLS**;
- ♦ **prevedere**, in aggiunta alle 10 ore retribuite per assemblee, **un'ora da dedicare ai problemi della salute e della sicurezza**.

Tra le nuove norme del CCNL, occorrerà:

- ♦ inserire una specifica **indennità per i centralinisti non vedenti**. Tale indennità giornaliera è regolata dalla legge n. 113 del 29 marzo 1989, ma le misure non vengono più aggiornate da anni, considerato che la Circolare ministeriale n. 84/92 demanda la determinazione di tale indennità ai contratti collettivi;
- ♦ estendere a tutte le attività che attualmente prevedono la possibilità di lavoro in turno notturno il **limite massimo individuale di 80 notti annue**.

In considerazione delle evoluzioni normative e legislative recentemente intervenute, nonché della sensibilità sociale propria del movimento del Credito Cooperativo, occorrerà anche intervenire su alcune norme presenti nel CCNL 7/12/2000 risultanti oggi palesemente discriminatorie o inapplicabili prevedendo:

- ♦ **l'allineamento**, all'art. 71 (Assicurazioni infortuni), **dei massimali rischio morte e invalidità permanente fra le Aree Professionali e i Quadri Direttivi**;
- ♦ **l'eliminazione**, all'art. 88 (Provvidenze per i disabili), **del riferimento al carico fiscale per il riconoscimento della provvidenza economica, legando la stessa alla sola situazione soggettiva di handicappato grave**, ai sensi della legge 104/1992.

Nell'ambito delle politiche di responsabilità etico-sociale, chiediamo che venga istituito un **Fondo Nazionale per progetti di solidarietà**, alimentato da contributi volontari delle lavoratrici e dei lavoratori e, in pari misura, delle aziende.

“Se potessi dare mille lire al mese” (una proposta nata prima dell’adozione dell’Euro) prevede che ogni anno le lavoratrici e i lavoratori possano sottoscrivere una specifica delega di equivalente trattenuta mensile, da destinare al Fondo, per finanziare progetti per azioni a favore delle popolazioni più indigenti, con interventi mirati e autogestiti di solidarietà. Un’ora di lavoro all’anno dedicata alla solidarietà. Le aziende si impegnano a versare almeno lo stesso importo raccolto tra i propri dipendenti.

Il Fondo sarà gestito di comune accordo tra rappresentanti dei lavoratori e delle aziende.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Circa l’assistenza sanitaria integrativa, a distanza di dieci anni dall’ultima revisione (gennaio 1994), **è necessario procedere ad un sensibile incremento del contributo a carico delle Aziende** e ad un contestuale collegamento di tale parametro economico alla retribuzione tabellare annua di una figura professionale media (area, livello retributivo, scatti d’anzianità) scelta come riferimento.

Nell’ottica di rafforzare il modello della Cassa Mutua Nazionale e la qualità e quantità delle prestazioni va valutata l’opportunità di una partecipazione economica dei lavoratori prevedendo anche eventuali forme di decentramento.

FONDO NAZIONALE PENSIONE

Si ritiene necessario **aumentare il contributo obbligatorio aziendale al Fondo Nazionale Pensione** al fine di assicurare alla previdenza complementare del settore BCC un livello sufficiente a compensare il progressivo minor peso della pensione pubblica.

Capitolo 7° - Aggiornamenti contrattuali

MERCATO DEL LAVORO INTERNO

Il presidio del mercato del lavoro interno è stata una strategia sempre presente nell'azione sindacale della categoria. Regole condivise e contrattualizzate hanno consentito il governo delle flessibilità necessarie, tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo e legislativo, ma sempre all'interno del riconoscimento del valore della negoziazione.

Lavoro interinale, a tempo determinato, a tempo parziale sono stati regolamentati in un contenimento di interessi tra le parti, con risultati sostanzialmente soddisfacenti.

Viene ribadita la convinzione che il mercato del lavoro, caratterizzato peraltro negli ultimi anni da una costante proliferazione di nuove forme flessibili di rapporti di lavoro, debba essere regolato, nel settore del Credito Cooperativo, attraverso un ruolo forte della contrattazione nazionale.

Questa scelta, oltre ad essere una priorità politica, è fortemente coerente con tutto l'impianto della piattaforma rivendicativa. **La responsabilità sociale d'impresa, pur in un mercato competitivo, consiste nell'offrire opportunità di buon lavoro, certo, non precario ai giovani e di garantire agli attuali occupati modelli realmente esigibili di opportunità di sviluppo professionale e di carriera.**

Per questo il nuovo CCNL dovrà prevedere limiti, esclusioni, specifiche modulazioni delle nuove fattispecie di flessibilità previste dai decreti attuativi d.lgs. 10/09/2003 n. 276.

Nello specifico del CCNL andranno riviste le attuali percentuali di assunzione sul totale del personale per le causali di lavoro di cui all'art. 31 (Contratto a tempo determinato e contratto di fornitura di lavoro temporaneo, a progetto, staff-leasing), sulla falsariga di quanto previsto nel resto del settore creditizio, vale a dire con percentuali distinte, non altrimenti cumulabili, per ogni singola tipologia lavorativa considerata.

RICOGNIZIONE CONTRATTUALE

Dovranno inoltre essere previsti interventi su alcuni capitoli contrattuali quali:

- ♦ le **missioni**, eliminando il doppio parametro sulla distanza chilometrica, equiparando alle normali missioni quelle necessarie per la partecipazione a corsi di formazione e rivedendo il parametro economico del rimborso chilometrico, ormai ampiamente inadeguato per uniformarlo ai trattamenti previsti nel resto del settore, sia per quanto attiene alle missioni che ai corsi di formazione;
- ♦ il **trattamento per il lavoro eventualmente prestato al sabato**, compensando il maggior disagio con il ripristino della specifica indennità economica e della riduzione di orario;
- ♦ e **provvidenze annuali di studio**, adeguando gli importi delle indennità dell'art. 69 CCNL.

Conclusioni

In sintesi come conclusione della piattaforma di rinnovo per i lavoratori delle Banche di Credito Cooperativo riteniamo utile sviluppare queste ultime riflessioni.

Il tema della Responsabilità sociale nelle Banche di Credito Cooperativo merita una particolare attenzione, vista la natura della cooperazione.

La domanda che ci si pone non è se il sistema del credito cooperativo pratici la responsabilità sociale, avendo nel suo DNA costitutivo un forte orientamento e attenzione alle problematiche sociali e del territorio, ma se questa pratica risponde oggi a modelli più concreti e avanzati.

Il dibattito moderno sulla responsabilità sociale dell'impresa, infatti, allarga l'orizzonte e individua nuove e più aperte forme di coinvolgimento di tutti i portatori di interesse (stakeholders).

Dai bilanci sociali partecipati alla rivisitazione delle forme di governo d'impresa (corporate governance – gestione).

Il tema del coinvolgimento e della partecipazione, almeno per quel che riguarda la componente del lavoro, certamente può e deve trovare un significativo rafforzamento.

L'occasione del confronto per il rinnovo contrattuale diventa così l'occasione per avviare una seria riflessione su quanto e come si è fatto finora e su come migliorarlo.

Le lavoratrici e i lavoratori delle Banche di Credito cooperativo sono fortemente interessati a veder riconosciuto un ruolo diverso, specificatamente indirizzato a loro.

Non è infatti esattamente la stessa cosa lavorare per una Bcc piuttosto che per un grandissimo gruppo bancario. E non solo per le dimensioni dell'impresa.

Lavorare per le Bcc significa, fondamentalmente, avere la consapevolezza che il fine primario dell'Azienda non è quello di fare il massimo degli utili possibili, ma di rendere un'importante servizio alla comunità di riferimento, garantendo certamente il sano sviluppo della Banca. In questo senso il profitto diventa un vincolo ma non un obiettivo.

Il perno su cui ruota oggi il sistema è il socio-cliente, cioè quel cittadino e quella cittadina che da una parte sostiene finanziariamente l'azienda partecipando al suo capitale, dall'altra utilizza la banca per le sue necessità, aspettandosi in cambio un trattamento migliore, un'attenzione particolare. Uno scambio non di profitto, ma di valore.

Su questa relazione tradizionale del credito cooperativo, occorre oggi innestare una più articolata relazione, quella con il lavoro del credito cooperativo.

Va aperta una nuova fase, che riconosca pienamente allo straordinario contributo umano e professionale delle donne e degli uomini delle Bcc un pieno diritto di cittadinanza.

La proposta che le Organizzazioni sindacali Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e Uilca avanzano è rivolta ad ottenere un coinvolgimento, una partecipazione reale sia a livello di territorio che aziendale.

Già oggi il contratto di lavoro offre alcuni spunti dai quali si può partire per conso-

lidare questo processo.

Pensiamo infatti di riqualificare le norme che attualmente già prevedono momenti di confronto sui temi dello sviluppo strategico delle imprese, degli investimenti in formazione, dell'andamento dell'occupazione, degli interventi a favore di categorie svantaggiate, quali i disabili.

Una riqualificazione rivolta al tema più generale della responsabilità sociale delle imprese, alla diffusione e al monitoraggio dei bilanci sociali, alla definizione di modelli nuovi di bilancio sociale partecipato, cioè definito attraverso il confronto con le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori e degli altri soggetti interessati (soci, associazioni, volontariato presente sul territorio, ecc.).

Un'ulteriore riflessione va fatta sul tema del governo d'impresa, la cosiddetta corporate governance.

La recente riforma del diritto societario apre nuovi scenari possibili sulla partecipazione dei lavoratori. Nuove proposte di legge in materia sono già all'esame del Parlamento. Anche il parlamento Europeo è orientato ad approvare tale indicazione.

I governi dei Paesi Ocse stanno discutendo la materia, rivedendo i principi generali.

In altri Paesi europei esso è già patrimonio collettivo.

Il credito cooperativo può diventare, nel mondo bancario, un laboratorio di nuovi modelli, più adeguati alla sua natura, peraltro, la cooperazione italiana ha da tempo valorizzato la figura del socio-lavoratore.

Questi argomenti saranno oggetto di uno specifico confronto in sede di rinnovo contrattuale, accanto alla valorizzazione del capitale umano, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti argomenti riconducibili alla responsabilità delle imprese verso i propri dipendenti..

Il sindacato delle lavoratrici e dei lavoratori delle Bcc, intende lanciare una sfida alta al sistema del Credito Cooperativo.

"Differenti per forza", il cuore del messaggio istituzionale, va tradotto in fatti concreti anche per chi nelle banche cooperative lavora.

Partecipazione, valorizzazione delle persone, attenzione ai loro bisogni, coinvolgimento vero, questa è la "differenza" che vogliamo vedere realizzata nelle Banche di Credito Cooperativo.

Tabelle

Tabelle Federcasse

INQUADRAMENTO		Stipendio			
valori in Euro			nuovo	para-	valore
		attuale	a regime	metro	scatto
Quadri Direttivi	4° liv.	3.330,04	3.539,92	233,00	6,03
	3° liv.	2.793,46	3.038,56	200,00	6,03
	2° liv.	2.473,13	2.693,68	177,30	2,73
	1° liv.	2.325,66	2.528,60	166,50	2,73
3° Area	4° liv.	2.061,99	2.230,30	146,80	2,73
	3° liv.	1.918,79	2.072,29	136,40	2,73
	2° liv.	1.818,55	1.929,48	127,00	2,73
	1° liv.	1.718,32	1.823,14	120,00	2,73
2° Area	2° liv.	1.618,08	1.716,78	113,00	2,33
	1° liv.	1.532,17	1.625,63	107,00	1,91
1° Area	unico	1.431,93	1.519,28	100,00	1,32

Gli aumenti a regime produrranno benefici economici complessivi per le quote individuali extra standard (ex Premio di Rendimento) di tutti gli assunti entro il 31 dicembre 2000

Tabelle quadridirettive 3° e 4° livello assuntante 31 dicembre 2000

Inquadramento	variata			nuovo a regime			para- metro	valore scatto
	Stipendio	Exp.d.r.	Totale	Stipendio	Exp.d.r.	Totale		
valori in Euro								
EX Funzion. 1°	3.330,04	1.059,80	4.389,84	3.539,92	1.126,57	4.666,48	307,15	6,03
EX Funzion. 2°	3.330,04	618,01	3.948,05	3.539,92	656,94	4.196,86	276,24	6,03
EX Funzion. 3°	2.793,46	699,42	3.492,88	3.038,56	760,76	3.799,32	250,07	6,03