

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Piattaforma contrattuale

PER I LAVORATORI

E LE LAVORATRICI

DEL CREDITO

COOPERATIVO

PREMESSA

La piattaforma per il rinnovo dei C.C.N.L. del settore credito presenta profonde innovazioni di contenuto, di metodo e di strategie per le quali é utile ripercorrere brevemente le tappe che hanno portato a tali scelte.

Parti sociali e Governo nel protocollo d'intesa del 4/6/1997 individuarono la necessità di realizzare in tempi brevi una indispensabile ristrutturazione del sistema creditizio italiano, agendo su tutti i fattori di crisi individuati.

Riorganizzazioni, privatizzazioni, riequilibrio dei conti economici sviluppando i flussi di reddito derivanti dai ricavi da servizi, contratti di lavoro adeguati alla fase di ristrutturazione con l'obiettivo di avvicinare in tutte le sue articolazioni lo standard italiano a quello medio europeo, prossimo mercato "domestico" di riferimento.

Sono state poste le premesse, pertanto, per la successiva trattativa che ha definito nelle intese del 28/02/98 sia l'istituzione di Fondi di sostegno al reddito, soluzione originale e "autofinanziata" per sopperire alla mancanza di ammortizzatori sociali sia gli accordi di orientamento della futura contrattazione dei CCNL, che sono base di riferimento della piattaforma.

Lo scenario che abbiamo di fronte é caratterizzato dall'avvio di processi di aggregazione e concentrazione che stanno rivoluzionando gli assetti del sistema creditizio italiano.

La prossima integrazione europea, la spinta derivante dal passaggio da Banca Istituzione - in un contesto rigido e protetto - a Banca Impresa - in un contesto flessibile e concorrenziale - accelerano i processi di ristrutturazione, impongono l'adozione di piani industriali, richiedono la costituzione di forti gruppi bancari che possano misurarsi per volumi trattati e redditività della gestione con i principali competitori europei.

In questo quadro il Sindacato ha ritenuto indispensabile per il futuro professionale e sociale della categoria mettere in gioco radicate certezze e prassi consolidate, confrontarsi con un nuovo modo di interpretare il ruolo del Sindacato, accettando la sfida del cambiamento , assumendo la propria responsabilità.

La piattaforma prende il suo avvio avendo come linea guida: la tutela dell'occupazione, la centralità delle risorse professionali per determinare lo sviluppo delle Aziende, la necessità di contribuire al risanamento, rinnovamento e riposizionamento strategico delle imprese, al miglioramento della qualità dei servizi resi agli utenti.

Lo strumento di settore rivolto a presidiare problematiche occupazionali, i Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito e dell'occupazione è stato al centro della trattativa che ha portato agli accordi del 28 febbraio.

Già nella piattaforma del febbraio 1994 per il precedente rinnovo contrattuale si richiedeva di costituire uno specifico strumento per la tutela occupazionale del settore.

Il rinnovo dei CCNL pertanto avrà già come punto di partenza il conseguimento di questo obiettivo consentendo così di focalizzare l'attenzione sulle problematiche dello sviluppo e della qualità della prestazione professionale.

I prossimi contratti vedranno la più significativa innovazione dal dopoguerra ad oggi che consiste nella unicità contrattuale di tutto il personale, esclusi i dirigenti.

Il progetto di "nuove professionalità" non aveva possibilità di estrinsecarsi, permanendo una frattura ormai insostenibile tra categorie distinte, nate in un contesto storico, sociale ed economico in cui peso preponderante avevano i valori della gerarchia rispetto a quelli delle capacità professionali.

Viene finalmente riconosciuto ai funzionari di grado più elevato il ruolo dirigenziale già da tempo espletato, riunificando, con le necessarie distinzioni di responsabilità e di inquadramento, i quadri ed i funzionari nella nuova categoria dei quadri direttivi così come del resto già avviene in Europa.

E' un riconoscimento professionale per i quadri, ma è anche una tutela per i funzionari che maturano diritti collettivi ed individuali fino a ieri confinati nell'ambito delle altre categorie.

La rivendicazione di un orario di lavoro, che pur conservando caratteristiche di maggiore flessibilità rispetto agli altri, testimonia la volontà di estendere alcuni diritti, per noi fondamentali, a tutti i lavoratori del settore.

Ed è in un contesto di valorizzazione delle professionalità l'alleanza che si può realizzare tra tutte le componenti del mondo del lavoro del credito.

La scelta dell'Europa, che noi condividiamo, porta come sbocco inevitabile per la sopravvivenza del sistema bancario italiano, la necessità di un impegno collettivo per elevare gli standard qualitativi.

I protagonisti principali di tale impegno sono tutti i lavoratori, ai quali vengono affidati gli obiettivi da realizzare e in particolare, per rilevanza professionale, i quadri direttivi.

In materia di inquadramenti, sviluppo professionale e avanzamenti la piattaforma, oltre alla istituzione della nuova categoria, prevede innovazioni profonde.

La scelta strategica della valorizzazione delle professionalità implica l'adozione di strumenti trasparenti che garantiscano a tutti pari opportunità. L'ampliamento dell'attività formativa, utilizzando anche i Fondi di solidarietà, l'adozione di percorsi professionali finalizzati al conseguimento delle capacità professionali collegate a ruoli e funzioni con caratteristiche fortemente dinamiche, le misure di sostegno alla riqualificazione e alla riconversione professionale sono fattori di un processo che deve diventare prioritario per le Aziende del settore, accrescendo la qualità del servizio, la competitività e l'espressione della potenzialità del sistema.

L'esigenza di incrementare la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, nonché quella di contribuire ad una politica di difesa attiva dell'occupazione si realizza anche attraverso:

una riduzione generalizzata dell'orario settimanale di lavoro;

ulteriori riduzioni negoziate per lavoratori che sono chiamati a prestazioni più flessibili;

ulteriori riduzioni anche in relazione a iniziative legislative in materia.

La piattaforma riconferma gli impegni relativi al conseguimento degli obiettivi fissati nell'accordo del 28 febbraio, cioè di ridurre di 3,7-4,1 punti il rapporto costo del lavoro/margine di intermediazione nel quadriennio, ciò avverrà tenendo anche conto del miglioramento degli andamenti tendenziali del settore a cui lavoratori e sindacato hanno contribuito, risolvendo situazioni di crisi aziendale.

La piattaforma prevede inoltre le verifiche previste dagli accordi del luglio '93 e si propone di ridefinire il peso degli automatismi incrementando quello del salario variabile contrattato.

Il governo di tutti i fenomeni economici, professionali e sociali impone l'introduzione di nuovi modelli di relazioni sindacali improntati alla partecipazione e al rafforzamento dei vincoli di reciprocità allargando gli ambiti di informazione, consultazione e negoziazione sia a livello nazionale che a livello locale e aziendale.

I lavoratori, attraverso l'accrescimento del ruolo del sindacato vengono così ad avere degli strumenti indispensabili per poter conseguire obiettivi di pari dignità tra tutte le componenti dell'impresa.

La componente più esposta alle profonde ristrutturazioni del settore, sia sul piano occupazionale che professionale, è indubbiamente quella del personale femminile: occorrerà pertanto rafforzare la tutela antidiscriminatoria e i processi di realizzazione di pari opportunità. La piattaforma individua alcuni campi di intervento quali: miglioramento della normativa sul part-time, tutela

della salute e sicurezza delle gestanti, congedi parentali, accesso alla formazione e alla riqualificazione professionale, le molestie sessuali, che tengono conto dell'evoluzione sociale e delle iniziative legislative volte a migliorare la difficile composizione degli interessi tra lavoratrici e aziende.

La piattaforma di rinnovo e adeguamento dei CCNL costituisce una proposta equilibrata e realistica per contemperare legittime aspettative di progresso delle condizioni professionali, sociali ed economiche in un contesto in profonda trasformazione.

Il Contratto Collettivo mantiene la sua centralità nella definizione di normative e condizioni comuni; si sposta verso il livello locale e aziendale il baricentro del confronto sindacale articolando specifiche materie e titolarità negoziali al fine anche di garantire una maggiore correlazione tra l'andamento dei risultati dell'azienda ed il salario aziendale.

La omogeneizzazione delle diverse discipline esistenti nel settore bancario dovrà, ovviamente, tener conto delle specificità interne al sistema stesso. Pertanto, per le innovazioni a carattere normativo, si dovranno definire modalità di raccordo con le regolamentazioni in atto tese a superare, con gradualità, le differenze esistenti tra gli attuali CCNL di categoria.

I prossimi CCNL dovranno pertanto acquisire questa nuova funzione di regolazione del rapporto di lavoro, passando da mera fonte istitutiva di diritti e doveri a strumento per conseguire, lavoratori, lavoratrici e Aziende, opportunità di crescita e fattore dinamico di sviluppo sociale.

Per il consolidamento e lo sviluppo del sistema di Credito cooperativo è indispensabile che il governo e la razionalizzazione dei costi, ivi compreso quello del costo del lavoro sia coniugato a strategie ed effettivi interventi che Federcasse, Federazioni Locali, Enti Centrali e BCC/CRA dovranno perseguire per l'innovazione e la competitività del sistema, anche attraverso sinergie ed economie di scala.

E' pure necessario confrontarsi sulle innovazioni strutturali che il sistema del Credito Cooperativo deve predisporre a livello organizzativo ed associativo per consolidare e dare contenuto alla sua peculiarità.

Le caratteristiche e le peculiarità del Sistema di Credito Cooperativo (associazionismo, localismo, autonomia, cooperazione mutualistica) restano punti di forza se opportunamente accompagnate da strategie, politiche, progetti ed iniziative coerenti tesi a realizzare una modalità integrata di sistema a rete.

Tali condizioni consentiranno di rafforzare le economie di scala con particolare riferimento ai sistemi informativi, alla qualità e alla quantità dei prodotti da offrire alla clientela e alle necessarie trasformazioni rispetto al mercato.

Per raggiungere tali obiettivi è indispensabile che il settore promuova le condizioni per un deciso e reale allargamento delle basi sociali a tutte le categorie economiche e ai cittadini così come previsto dalla Legge Bancaria del '93.

A tale proposito andranno risolti gli impedimenti ancora frapposti alla possibilità di accesso dei dipendenti alle compagini sociali.

RELAZIONI SINDACALI

L'intensa fase di ristrutturazione e concentrazione in corso nel settore del credito e le crisi aziendali verificatesi in rapida successione nel periodo di vigenza dell'ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno evidenziato con forza l'insufficienza delle procedure e degli strumenti di monitoraggio, informazione, consultazione e negoziazione previsti dalle attuali norme contrattuali.

Il Protocollo d'intesa del 4 giugno '97 e le previsioni contenute nell'Accordo-Quadro del 28 febbraio scorso rappresentano successive tappe di avvicinamento verso la formalizzazione di esplicite previsioni contrattuali in materia di informazione, consultazione e negoziazione ai diversi livelli e per singole fattispecie.

Il nuovo modello di relazioni sindacali di seguito descritto dovrà avere caratteristiche di certezza e di durata e prevedere vincoli e sanzioni per le parti, in caso di inadempienza accertata di quanto previsto dalle norme contrattuali liberamente negoziate e sottoscritte.

La realizzazione del nuovo modello di relazioni sindacali richiede l'introduzione di radicali innovazioni e profonde revisioni delle precedenti normative contrattuali, volte a consentire un rilevante allargamento degli ambiti di informazione, consultazione e negoziazione a livello nazionale, locale e aziendale.

L'obiettivo è quello di fare uscire il confronto tra le parti dall'ambito esclusivo dell'analisi ex post dell'andamento del settore e/o della singola azienda, con riferimento spesso ad aspetti parziali e comunque datati, per giungere ad una maggior pari dignità sul piano informativo, negoziale e consultivo.

Le Parti, in relazione a quanto previsto nell'Accordo quadro e alla luce delle nuove previsioni legislative in materia attiveranno una commissione sulla partecipazione dei dipendenti alla compagine sociale e conseguente apertura all'azionariato dei dipendenti.

Innovazioni e revisioni previste:

A livello nazionale:

- 1) rilancio dell'Osservatorio nazionale paritetico e della creazione della relativa banca dati, attribuendo allo stesso anche funzioni di:
 - a) esame e valutazione congiunta sulla dinamica degli andamenti reddituali a livello di sistema e di aziende valutati anche comparativamente al resto del settore, nonché ai mercati internazionali di riferimento ;

- b) esame e valutazione congiunta della produttività del costo del lavoro e degli altri costi amministrativi, nonché dei principali indicatori riguardanti il fattore lavoro, valutati anche comparativamente ai principali mercati nazionali e internazionali di riferimento;
 - c) valutazione congiunta circa l'andamento delle relazioni tra le parti e le possibili linee di sviluppo del sistema di partecipazione sindacale.
- 2) Attivazione della commissione nazionale per la sicurezza costituita ai sensi del decreto legislativo n. 626/94 e dei conseguenti accordi nazionali.
- 3) Costituzione di un organismo paritetico con competenza in materia di formazione e di riqualificazione del personale anche al fine di definire eventuali intese quadro per favorire l'accesso ai finanziamenti europei nazionali e regionali.
- 4) Istituzione di incontri con cadenza minima semestrale per un esame congiunto sia in ordine alle finalità previste nell'Accordo-Quadro che per una disamina di complesso di quanto verrà realizzato, a livello di sistema creditizio, nell'ambito delle strategie locali e aziendali e degli eventuali piani industriali.
- 5) Riesame delle previsioni concernenti il tema delle pari opportunità, con l'obiettivo di valorizzare il lavoro femminile al fine di applicare programmi di azioni positive;
- 6) Riesame delle procedure previste dall'art. 114 e relativo coordinamento con le previsioni dell'art. 47 della legge 428/90 riguardante la cessione di ramo d'impresa;

Per il gruppo creditizio

Va inserita la previsione di una procedura di informazione, consultazione, negoziazione e verifica fra FEDERCASSE capogruppo e una delegazione sindacale delle aziende interessate del gruppo, coordinate dalle Segreterie Nazionali.

La fase negoziale integrerà quanto previsto dalle attuali norme di legge ed interverrà sulle ricadute in termini di occupazione e condizioni di lavoro del personale a seguito di ristrutturazioni delle aziende del gruppo, quali, ad esempio, la mobilità infragruppo, programmi informativi di riqualificazione, riconversione professionale e potrà riguardare, oltre alle materie sopra indicate, anche indirizzi e orientamenti per i quali le parti reputino opportuna l'armonizzazione delle discipline in rapporto all'operatività del gruppo.

Contestualmente all'apertura del negoziato, verrà istituita una Commissione Paritetica con finalità di analisi e approfondimento degli interventi previsti a seguito del processo di riorganizzazione del gruppo e di supporto, tempo per tempo, alla negoziazione.

disposizioni di attuazione in materia di programmi e metodi degli esami di idoneità

(art. 6 del CCNL.).

A livello locale e aziendale:

- 1) Estensione dei compiti dell'Osservatorio locale, prevedendo anche l'esame dell'applicazione delle nuove flessibilità che verranno concordate tra le parti per le materie comunque riguardanti le modalità della prestazione lavorativa, con cadenza almeno semestrale delle riunioni dell'organismo previsto in presenza di tali accordi.
- 2) Introduzione delle procedure di verifica relative all'applicazione dei Contratti Complementari.
- 3) Dare pratica attuazione all'articolo 28 ultimo comma dell'attuale CCNL istituendo un organismo paritetico sulla formazione che si raccordi con l'organismo nazionale al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi regionale, nazionale e comunitario.
- 4) 4) In relazione alle previsioni di cui all'ultimo comma dell'attuale art.24 CCNL, nell'ambito del previsto incontro, con verifica programmata semestrale, l'Azienda fornirà, ai fini di una valutazione congiunta, adeguate e dettagliate informative su:
 - a) andamento economico e produttivo atteso , con riferimento anche ai più significativi dati di bilancio sulla base delle previsioni dei piani strategici e delle sue articolazioni industriali;
 - b) eventuali difficoltà future non desumibili dai dati di bilancio ma prevedibili in base a tendenze e/o a previsioni note al vertice aziendale;
 - c) andamento dell'occupazione con articolazione per aree e livelli previsti e per unità produttive, con analisi delle variazioni intervenute negli ultimi 12 mesi e previsioni con orizzonte minimo annuale, che devono essere caratterizzate dallo stesso livello di dettaglio previsto per le informazioni ex post;
 - d) interventi previsti in materia di formazione, sia finalizzati all'accrescimento delle conoscenze professionali, sia mirati alla riconversione ad altre mansioni;
 - e) processi di riconversione e riposizionamento strategico (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
- 5) Il rapporto informativo biennale art. 8 della Legge 125/91 deve formare oggetto di specifico confronto.

Sistema sanzionatorio, conciliazione ed arbitrato

Il modello concertativo del nuovo sistema di relazioni sindacali deve essere improntato a criteri di certezza e trasparenza applicativa.

Ciò rende necessario, da un lato, un efficace sistema sanzionatorio delle violazioni delle procedure concordate, dall'altro sedi conciliative ed arbitrali cui ricorrere, in via preventiva al ricorso giudiziario, per dirimere le controversie.

AREA CONTRATTUALE

I processi di riorganizzazione che riguardano il settore potrebbero essere caratterizzati sia da spinte verso l'esternalizzazione, sia dalle presenze di attività rispetto alle quali le aziende operano in regime di concorrenza con soggetti esterni al settore.

A fronte di tali processi occorre rafforzare la disciplina contrattuale vigente tenendo presente che:

E' interesse della categoria fare restare all'interno dell'area contrattuale di riferimento del credito cooperativo tutte le attività comprese quelle finanziarie, strumentali, complementari ed accessorie.

Per raggiungere tale risultato si potranno utilizzare "contratti complementari" che consentano maggiori flessibilità e che siano attenti ai costi di riferimento che le medesime attività hanno sul mercato.

Il perseguimento di questa strategia non deve comportare la perdita dei diritti salariali e/o di inquadramento per il personale attualmente in servizio, che deve restare protetto da un regime di salvaguardia dei diritti rivenienti dalla contrattazione in essere.

Questa ipotesi prefigura condizioni di maggiore opportunità per una politica attiva del lavoro: incentiva l'assunzione di nuovo personale giovane, utilizzando anche le tipologie di avviamento indicate dal legislatore. Contemporaneamente rende conveniente il recupero e/o la valorizzazione del personale attualmente in servizio in mansioni professionalmente più qualificate.

Pertanto in coerenza con l'accordo-quadro vanno individuate le seguenti articolazioni contrattuali:

Gruppo A

Si applicano integralmente le disposizioni del CCNL di settore in ogni sua parte:

- alle attività economico - produttive di intermediazione finanziaria e per le attività che siano a tale intermediazione intrinsecamente ordinate e funzionali;
- agli enti creditizi e finanziari già destinatari dei contratti di settore;
- ai lavoratori che verranno utilizzati per future nuove attività creditizie e finanziarie;
- alle imprese che esercitano attività comprese nelle tabelle della 2^a Direttiva CEE incluse le SIM, le Merchant Bank e le reti di vendita di prodotti finanziari di società controllate da Enti creditizi o finanziari che mantengono le attuali previsioni di flessibilità degli orari;

Gruppo B:

Si applicano i Contratti complementari:

alle attività sotto elencate, finanziarie e strumentali, che sul mercato possono essere svolte da soggetti bancari e non bancari, nonché le attività che non costituiscono fasi specifiche del processo produttivo dell'intermediazione. Conseguentemente per tali attività, facenti parte del contratto del Credito, verranno previsti uno o più contratti complementari, che prevederanno flessibilità normative e salariali:

- le attività di carattere contabile, amministrativo, operativo e di supporto necessarie all'attività principale di elaborazione e/o di gestione delle reti telematiche dei centri di elaborazione dei dati delle imprese creditizie e finanziarie e di quelli esterni e/o consortili funzionanti in società controllate dalle stese banche di credito cooperativo;
- i servizi centralizzati di sicurezza e tutte le attività di carattere amministrativo, operativo e di supporto direttamente collegabili con l'attività principale di gestori dei sistemi di sicurezza;
- i servizi di gestione degli immobili d'uso operativamente utilizzati per attività creditizia e finanziaria di aziende già destinatarie di contratti del credito.

Il Contratto Complementare per le attività del gruppo B, avrà a riferimento il CCNL dell'area creditizia, e normerà in maniera differenziata e specifica le materie seguenti:

- il regime degli orari di lavoro;
- la modulazione di tabelle salariali specifiche che tengano conto del mercato di riferimento;
- la possibilità di definire, attraverso la trattativa di II_ livello, declaratorie e profili professionali specifici che, pur avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal CCNL credito, ne possa innovare significativamente le fattispecie, adeguandolo alle necessità di contenuto professionale tipiche del settore di riferimento.

Gruppo C:

Attività complementari ed accessorie:

- archiviazione e gestione degli archivi;
- contazione;
- trasporto valori;
- lavori di pulizia.

Per tali attività, laddove affidate ad imprese terze rispetto all'impresa bancaria, è possibile applicare il CCNL del settore di riferimento.

Nel caso le medesime attività fossero svolte da aziende controllate direttamente da altre Aziende del Sistema del Credito Cooperativo, questi soggetti avrebbero facoltà di utilizzare il Contratto complementare relativo alle attività complementari ed accessorie, che prevederà:

- un orario di lavoro che farà riferimento al CCNL del credito esclusivamente per la durata. Le flessibilità ed i nastri orari utilizzabili saranno quelli previsti dai CCNL dei settori merceologici coerenti con le fattispecie di attività in questione;
- la possibilità di utilizzo delle forme di avviamento ed apprendistato al lavoro indicate dalla legislazione vigente;
- la modulazione di tabelle salariali specifiche che prefigurino una riduzione strutturale del costo del lavoro che abbia a riferimento i livelli salariali previsti dai rispettivi mercati;
- la possibilità di definire, attraverso la trattativa di II_ livello, declaratorie e profili professionali specifici che, pur avendo a riferimento l'impianto normativo definito dal CCNL FEDERCASSE, ne possa innovare significativamente le fattispecie, adeguandolo alle necessità di contenuto professionale tipiche del settore di riferimento.

Si intende disciplinare la figura dei promotori finanziari nelle diverse articolazioni del rapporto contrattuale attualmente previste, purché dipendenti direttamente da B.C.C. o per il tramite di società controllate e/o partecipate da B.C.C.. Andranno inoltre ricercate condizioni minime inderogabili a cui i contratti di agenzia dovranno ispirarsi nel caso della parasubordinazione.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Andranno ricompresi nell'elenco degli altri organismi destinatari del contratto nazionale del settore (art. 2 – all. B): Raiffaiesenverbaiden Sud Tyrol, Agrileasing, SimCasse, Coogestioni, Fondo Nazionale di Previdenza, Cassa Mutua Nazionale, SASPI ed altre eventualmente costituite all'interno del sistema di Credito Cooperativo.

LIVELLI CONTRATTUALI E SALARIO NAZIONALE

L'impegno assunto nell'Accordo Quadro del 28 febbraio 1998 ci richiama alla necessità di portare i costi del sistema bancario italiano al livello medio degli altri Paesi europei, nell'intento di raggiungere concreti risultati nel quadriennio 1998-2001.

Il nuovo contratto con gli assetti contrattuali previsti dall'Accordo-Quadro del 28 febbraio, conferma i due livelli di contrattazione nazionale e locale (art. 111 c.c.n.l.) , così come previsto dal Protocollo del 23 luglio del '93, che attualmente è in fase di verifica tra Confederazioni, Associazioni datoriali e Governo.

Si conferma il livello nazionale come quello in cui deve realizzarsi la difesa del potere d'acquisto della categoria, che si costruisce attraverso due bienni salariali all'interno di una valenza quadriennale della parte non economica del contratto. Nel riconfermare l'obiettivo di contenere il rapporto costo del lavoro/margine di intermediazione come stabilito dall'Accordo-Quadro, la verifica della parte economica del primo biennio sarà effettuata secondo la procedura prevista dall'Accordo 23 luglio 93 e tenuto conto dell'andamento del sistema.

Per il secondo biennio, in sede di verifica, si dovrà tener conto dell'eventuale scostamento inflattivo del primo biennio. Le procedure previste dal vigente contratto per la presentazione delle piattaforme rivendicative, sia a livello nazionale sia locale e aziendale, sono confermate.

Nel 2_ livello di contrattazione occorrerà trovare maggiori spazi negoziali per consentire il riconoscimento delle specificità produttive, organizzative e professionali presenti nelle singole aziende.

Il primo obiettivo del Contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà essere quello del raccordo tra i vigenti contratti di 2_ livello e quelli futuri, realizzando una continuità tra i cicli, che non presenti periodi di vacanza soprattutto sul terreno salariale.

Riteniamo inoltre opportuno affrontare il tema di una nuova struttura della retribuzione che sia improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione. Ovviamente tutta la revisione delle voci non dovrà assolutamente incidere sul montante retributivo annuo. Lo stesso si articolerà su 13 mensilità comprensive di un premio di rendimento standard corrispondente al 150% della tredicesima, e di un milione medio parametrato. La parte eccedente tale importo del premio di rendimento, che è regolata in misura diversa dai contratti di 2° livello, , verrà inserita in un'apposita voce retributiva aziendale.

In materia di "parti automatiche" della retribuzione, le parti valuteranno gli interventi per realizzare l'obiettivo di una sensibile riduzione del peso degli automatismi, tutto ciò anche nell'intento di accrescere quote negoziate di

retribuzione da destinare al salario correlato alla professionalità e all'andamento aziendale.

SALARIO AZIENDALE

Il salario aziendale ha natura variabile e dev'essere più strettamente correlato all'andamento economico dell'impresa. La negoziazione del premio aziendale dovrà essere raccordata alle condizioni di produttività e redditività delle aziende e ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività del lavoro, di qualità, di competitività: può essere costituito congiuntamente o disgiuntamente dalle suindicate fattispecie. Può inoltre essere previsto un premio incentivante.

E' necessario individuare nel CCNL criteri ed indicatori certi per poter monitorare l'andamento delle aziende, siano esse in grado di realizzare buoni risultati o siano in crisi o precrisi, ciò al fine di valutarne gli effetti sulla negoziazione del salario variabile aziendale. Detta negoziazione verrà effettuata nelle previste sedi di contrattazione di 2° livello.

Nelle aziende che presentino squilibri misurabili attraverso gli indicatori di cui sopra, in presenza di piani industriali ben definiti, si potrà intervenire in via transitoria, previo accordo tra le parti, sulla quota residua di premio di rendimento e/o altre erogazioni aziendali.

Le OO.SS. rivendicano il diritto di negoziare i criteri di distribuzione del premio incentivante.

Il premio incentivante consiste in un'erogazione subordinata al raggiungimento di obiettivi e modalità già prefissati dall'azienda. Nel sistema devono essere coinvolti tutti i lavoratori dell'azienda o gruppi di essi che costituiscono un'unità organizzativa (unità produttiva, ufficio, settore, gruppo di lavoro).

Nelle aziende si dovrà tener conto dei seguenti indirizzi:

- Il premio deve coinvolgere tutto il personale facente parte dell'unità organizzativa, incluso quello che offre contributi indiretti al raggiungimento di obiettivi specifici, ma svolge ruoli funzionali al raggiungimento di essi;
- i criteri devono essere oggettivi, trasparenti ;
- vi dev'essere una comunicazione preventiva, a tutti gli appartenenti all'unità organizzativa, degli obiettivi e dei riconoscimenti legati al conseguimento degli obiettivi medesimi;
- vi dev'essere la comunicazione a consuntivo, a tutti gli appartenenti all'unità organizzativa, dei risultati raggiunti, e quindi dell'importo dell'erogazione corrispondente;
- devono essere concordate misure e criteri per garantire i lavoratori assenti per impegni di carattere sociale_o per ragioni di salute, maternità e cura.

Andrà individuata una fase di verifica in itinere sugli effetti del sistema adottato.

Il numero dei premiati e l'ammontare globale dei premi incentivanti erogati dovranno annualmente essere comunicati alle OO.SS..

ASSETTI CONTRATTUALI E INQUADRAMENTI

Si conferma l'esigenza di introdurre un nuovo sistema di inquadramenti basato su Nuova Dirigenza, Area Quadri Direttivi, Aree professionali e loro relativi livelli retributivi.

L'esperienza dell'attuale sistema strutturato in categorie, qualifiche e gradi gerarchici può considerarsi definitivamente conclusa, in quanto non più rispondente né all'effettiva organizzazione del lavoro, né ai contenuti professionali, né alle aspettative dei lavoratori.

Il CCNL ha l'insostituibile funzione di normare i nuovi inquadramenti della Categoria per tutte le aziende del sistema di Credito cooperativo. La contrattazione di 2_ livello, con apposito demando dal C.C.N.L., realizzerà il necessario raccordo con le realtà aziendali.

Lo schema che si propone è il seguente:

Il CCNL dovrà prevedere la definizione di:

- nuovo modello di inquadramenti basato su aree professionali e su livelli retributivi;
- declaratorie professionali di area ;
- profili professionali esemplificativi di livello ;
- tabelle di corrispondenza tra gli attuali inquadramenti e il nuovo sistema;
- norme di salvaguardia delle professionalità acquisite (art. 13 legge 300/70);
- criteri obiettivi per lo sviluppo professionale e criteri di fungibilità.

La contrattazione di 2_ livello riguarderà :

- eventuali ulteriori profili professionali collegati con il modello organizzativo presente nelle diverse realtà aziendali;
- valutazione dei criteri di sviluppo professionale, di cui al punto 6), più idonei per le specificità aziendali ;
- procedure per la verifica dell'applicazione del nuovo sistema degli inquadramenti;
- -procedure per la verifica dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione professionale.

NUOVA DIRIGENZA

Il nuovo contratto individuerà una dirigenza “allargata” ad una parte degli attuali Funzionari, per la definizione della quale si terrà anche conto della peculiarità e degli assetti dimensionali e associativi del sistema del Credito Cooperativo.

Pertanto saranno individuati tra i Funzionari quelli a cui attribuire, in relazione alle funzioni svolte, alla struttura ed organizzazione dell’azienda stessa, l’inquadramento da dirigente. Dovranno, inoltre, essere realizzati momenti di informazione, consultazione e verifica sui criteri e le modalità adottati.

In sede nazionale verrà fissato unicamente il trattamento economico relativo al grado minimo di dirigente.

L’eventuale differenza di trattamento economico dei funzionari inquadrati come dirigenti, nonché, degli attuali dirigenti, verrà mantenuta come assegno ad personam. Tale assegno non sarà riassorbibile ad ogni effetto.

A tale personale si applicherà integralmente la nuova disciplina contrattuale dei dirigenti che verrà concordata fra le parti in sede di adeguamento di quella attuale. In particolare, come declaratoria di inquadramento dei dirigenti sarà mantenuta la seguente: “ ai fini del presente contratto sono dirigenti coloro i quali - sussistendo le condizioni di subordinazione di cui all’art. 2094 del C.C. ed in quanto ricoprono nell’azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano le loro funzioni di promozione, coordinamento e gestione generale al fine di realizzare gli obiettivi dell’azienda - siano dalle rispettive aziende cui appartengono come tali qualificati”.

Andranno opportunamente ricollegate le norme di garanzia del cap. XIV del C.C.N.L. 5/6/92 e dell’ Accordo di rinnovo 18/7/95 del Personale direttivo in materia di cessazione del rapporto.

Resta fermo che le norme di legge o contrattuali sull’orario di lavoro e sulla prestazione lavorativa non si applicano ai dirigenti.

QUADRI DIRETTIVI

Declaratoria

La categoria dei quadri direttivi è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono, con carattere continuativo, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Sono quadri direttivi i lavoratori incaricati dall'azienda di svolgere, in via continuativa, funzioni e compiti che comportino elevate responsabilità funzionali, o preparazione professionale e/o particolari specializzazioni, ovvero responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori.

Tali funzioni possono prevedere l'effettivo esercizio di poteri negoziali nei confronti di terzi in rappresentanza dell'azienda, da espletarsi con carattere di autonomia e discrezionalità nell'ambito definito dalle deleghe di poteri aziendali conferite al riguardo, anche in via congiunta.

Profili esemplificativi dell'area quadri direttivi.

Reggenti di filiali, dipendenze, agenzie, succursali, sportelli comunque denominati che espletano la loro attività con le caratteristiche professionali definite dalla declaratoria di area;

lavoratori stabilmente incaricati di svolgere *attività specialistiche* caratterizzate dal possesso di particolari conoscenze, esperienze, metodologie professionali complesse che operano con procedure prevalentemente non standard, con input parzialmente definiti ed in contesti sia stabili che innovativi (es. specializzazioni legali, di analisi e pianificazione organizzativa, di controllo di gestione, di marketing, di ingegneria finanziaria, di auditing, di tesoreria ecc.);

lavoratori stabilmente incaricati di svolgere *attività di direzione o coadiutorie delle stesse*, e/o comportanti responsabilità nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori appartenenti ai Quadri Direttivi e/o all'area impiegatizia (terza area professionale), nell'ambito di unità operative (uffici, servizi, sezioni, reparti, sedi, filiali, succursali, dipendenze, agenzie, sportelli comunque denominati) di significative dimensioni.

lavoratori con *responsabilità di gestione di segmenti di clientela* o settori o gruppi di clienti, ovvero responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria, nell'ambito delle autonomie e dei poteri conferiti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ovvero

lavoratori con specifiche responsabilità di supporto qualificato dei gestori, dei promotori e dei consulenti, come sopra definiti, in unità operative di significative dimensioni e/o in aree di mercato rilevanti per l'azienda.

Tabella di corrispondenza AREA QUADRI DIRETTIVI

Precedente Categoria, Qualifica e grado	Nuovo Inquadramento
Funzionari (una parte)	4° livello retributivo
Posizioni di particolare rilievo professionale, specialistico o funzionale	3° livello retributivo
Quadri con grado	2° livello retributivo
Quadri	1° livello retributivo

Fatte salve le vigenti previsioni di inquadramento dei CCNL e dei contratti di II livello, entro novanta giorni dalla stipula del nuovo CCNL, si darà luogo ad un confronto, prima in sede nazionale e successivamente in sede locale , per procedere all'applicazione del nuovo modello classificatorio.

In tali sedi, le parti procederanno ad inquadrare quadri e quadri super collocandoli, rispettivamente, nel primo e nel secondo livello retributivo, salvo posizioni di particolare rilievo professionale, specialistico o funzionale che, anche in sede di prima applicazione del nuovo modello, potranno essere immediatamente collocate nel terzo livello retributivo.

Gli appartenenti alla categoria degli attuali funzionari saranno inquadrati nel quarto livello retributivo e continueranno a mantenere l'attuale denominazione.

Il quadro direttivo, inquadrato nel quarto livello retributivo, non potrà svolgere mansioni inferiori rispetto a quelle del proprio livello inquadramentale.

In sede di definizione del nuovo CCNL, le parti procederanno alle opportune modulazioni del nuovo assetto contrattuale con le normative presenti nell'attuale contratto Federcasse.

Struttura retributiva e rinvii al secondo livello di negoziazione.

In conformità alla declaratoria ed ai profili esemplificativi definiti dal CCNL, le Parti identificheranno a livello nazionale i lavoratori appartenenti all'area dei quadri direttivi e determineranno la loro distribuzione nei quattro livelli retributivi della stessa.

Utilizzando la procedura prevista dal C.C.N.L., capitolo “ Organici “, a livello locale si procederà alla verifica dell’applicazione della norma ed agli eventuali adattamenti .

In presenza di nuovi profili professionali o mutamenti rilevanti dei caratteri professionali di quelli esistenti conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, a livello locale potranno essere negoziati tempo per tempo gli adattamenti conseguenti.

I quattro livelli retributivi dell’Area Quadri Direttivi saranno opportunamente graduati in armonia con quanto previsto per il resto del settore .

Gli ex quadri potranno percorrere tutti i livelli retributivi della nuova area Quadri direttivi, secondo i criteri di avanzamento definiti, mantenendo ad ogni passaggio di livello gli scatti di anzianità maturati e continuando a maturarli nei nuovi livelli sino ad esaurimento.

Gli ex funzionari, inquadrati nel quarto livello, manterranno l’eventuale differenziale retributivo come “ad personam” non assorbibile ad ogni effetto e conserveranno la specifica struttura e dinamica degli scatti di anzianità che non saranno compresi nell’”ad personam”.

Le parti, in sede locale , potranno integrare il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati nel quarto livello dei quadri direttivi.

A tal fine saranno presentati alle OO.SS. i piani di articolazione professionale che determineranno l’integrazione retributiva nella forma del salario professionale o del trattamento indennitario.

In quella sede saranno altresì comunicati, i criteri di accesso ai progetti di sviluppo professionale, ai fini di garantire a tutti i lavoratori inquadrati nel quarto livello parità di opportunità professionali.

Le OO.SS., entro trenta giorni, avanzeranno proprie osservazioni, valutazioni e proposte in merito al piano presentato al fine di raggiungere un’intesa entro i successivi trenta giorni.

A conclusione della procedura, l’azienda comunicherà a tutto il personale le caratteristiche definitive dell’articolazione professionale e salariale garantendo la massima trasparenza.

La medesima procedura sarà attivata anche in presenza di variazione dei profili professionali e dei correlativi progetti di sviluppo professionale.

Tabella di corrispondenza AREA PROFESSIONALI

IMPIEGATI E AUSILIARI

Precedente Categoria, Qualifica e grado	Nuovo Inquadramento
TERZA AREA PROFESSIONALE	
Capo Ufficio	4° livello retributivo
Vice capo Ufficio	3° livello retributivo
Capo Reparto	2° livello retributivo
Impiegato di 1a	1° livello retributivo
SECONDA AREA PROFESSIONALE	
Impiegato di 2a	2° livello retributivo
Impiegato di 3a	1° livello retributivo
TERZA AREA PROFESSIONALE	
Ausiliari	1° livello retributivo

SVILUPPO PROFESSIONALE

Lo sviluppo professionale sarà costituito dall'integrazione programmata di formazione permanente, esperienza professionale e mobilità professionale.

A tal fine e con riferimento alla formazione permanente, sarà costituito uno specifico organismo paritetico nazionale con il compito di definire intese quadro e procedure per l'accesso ai fondi regionali, nazionale e comunitari destinati alla formazione.

Le aziende dovranno offrire a tutti i lavoratori pari opportunità di sviluppo professionale.

Sviluppo professionale nell'area impiegati (terza area professionale).

E' l'area nella quale opera l'offerta iniziale di opportunità professionali che si concretizzerà nella formazione di base e nelle prime significative acquisizioni professionali, funzionali e specialistiche.

In sede locale le parti, sulla scorta della traccia fornita dal ccnl, definiranno:

- l'oggetto della formazione di base;
- la sua durata;
- la sequenza differenziata di offerta al personale;
- la combinazione con l'esperienza e la mobilità professionale.

Il CCNL definirà, altresì i criteri di valutazione specifici della formazione e dello sviluppo professionale di base, in coerenza con gli obiettivi di polivalenza professionale e di prime acquisizioni funzionali e specialistiche.

La contrattazione di II_ livello aggiornerà tali criteri ai fini degli avanzamenti (cfr. paragrafo sui criteri di valutazione professionale).

Particolare attenzione sarà dedicata ai progetti di sviluppo professionale ed ai correlativi criteri di valutazione per le professionalità più elevate dell'area impiegati (terza area professionale) ai fini del passaggio ai quadri direttivi.

Sviluppo professionale nell'area dei quadri direttivi.

Lo sviluppo professionale nella quarta area sarà finalizzato alla generazione di figure professionali strategiche sia specialistiche che di direzione, di coordinamento e gestionali.

In sede aziendale, sulla scorta della traccia offerta dal CCNL, le parti:

- a) individueranno le figure strategiche alle quali tendono i progetti di sviluppo professionale;
- b) stabiliranno le fasi e i tempi dei progetti;
- c) aggiorneranno i criteri di valutazione pertinenti ai fini degli avanzamenti (cfr. paragrafo sui criteri di valutazione professionale).

La realizzazione dei progetti dovrà essere concordata tra azienda e lavoratori interessati.

La procedura per il complessivo sviluppo professionale (area impiegati terza area professionale e quadri direttivi) si articolerà, più precisamente, come segue:

- l'articolazione dei progetti sarà illustrata alle OO.SS.;
- le OO.SS., entro 30 giorni avvanzeranno proprie osservazioni, valutazioni e proposte sulla complessiva articolazione dei progetti, al fine di raggiungere un'intesa entro i successivi 30 giorni.

A conclusione della procedura l'azienda comunicherà a tutto il personale le caratteristiche definitive dei progetti al fine di garantirne la trasparenza.

Le parti, in sede aziendale, concorderanno modalità di verifica della corretta applicazione dei criteri adottati.

CRITERI DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Lo sviluppo professionale è correlato allo sviluppo di carriera mediante i criteri di valutazione professionale.

Il rinnovo del CCNL dovrà, pertanto introdurre e definire tutta la materia.

La normativa nazionale definirà i criteri di valutazione professionale ai fini degli avanzamenti. A titolo esemplificativo

competenze professionali;
precedenti professionali;
padronanza del ruolo;
attitudini e potenzialità professionali;
prestazioni.

I criteri definiti determineranno il complessivo giudizio professionale. A livello locale i singoli criteri di valutazione saranno parametrati, ovvero articolati negli elementi costitutivi che ne garantiscano la trasparenza e l'efficacia applicativa. I parametri saranno, inoltre, modulati sulle specificità degli sviluppi professionali dell'area impiegati (terza area professionale) e dell'area dei quadri garantendo la coerenza tra criteri di valutazione e complessivi assetti professionali.

Procedura sindacale.

Vale, per i criteri di valutazione, la stessa procedura sindacale definita per lo sviluppo professionale.

Trasparenza e ricorsi.

Il lavoratore sarà intrattenuto, con cadenza annuale, in apposito, preavvisato incontro, fatte salve le esigenze di riservatezza, in merito al giudizio professionale complessivo. In quella sede potrà avanzare proprie osservazioni, prendere visione della scheda valutativa, apporre in calce alla stessa proprie notazioni. Potrà, inoltre, nel corso dell'anno, chiedere di essere informato sull'evoluzione della valutazione professionale che lo riguarda.

Verrà prevista una procedura di ricorso avverso il complessivo giudizio professionale che comprenderà sia le fattispecie di peggioramento della valutazione che le richieste di miglioramento.

Essa sarà raccordata alle procedure conciliative ed arbitrali nelle forme e secondo le modalità che saranno contrattualmente definite. Restano confermate le procedure di miglior favore aziendali vigenti.

FORMAZIONE

La formazione, in quanto elemento costitutivo delle opportunità di sviluppo professionale, sarà permanente. La sua offerta da parte delle aziende seguirà i principi di pari opportunità professionale.

Spazi di negoziazione e di confronto dovranno essere previsti per quanto riguarda la formazione professionale, strumento qualificante e centrale del processo di innovazione del settore e di valorizzazione della risorsa umana.

Ad essa saranno dedicate almeno due settimane lavorative annue per ogni singolo lavoratore.

A livello locale e aziendale lo stock di ore impegnate nella formazione permanente potrà essere aumentato con accordo tra le parti.

In questa ipotesi l'attività di formazione e di autoformazione potrà svolgersi anche al di fuori del normale orario di lavoro con le coperture retributive previste dalle parti.

In sede di presentazione dei progetti di sviluppo professionale, saranno illustrate le modalità differenziate dell'offerta formativa per l'area impiegati (terza area professionale) e per i quadri direttivi per le singole realtà aziendali.

Il confronto sindacale e la ricerca dell'accordo sarà parte integrante della procedura prevista per lo sviluppo professionale.

La formazione sarà oggetto di valutazione selettiva in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Il confronto con le OO.SS. si svolgerà nell'ambito della procedura prevista per i criteri di valutazione.

Viene costituito tra le parti, in sede locale, un osservatorio sulla formazione con il compito:

- di interagire con lo specifico organismo costituito in sede nazionale ai fini di definire accordi e procedure per l'accesso ai finanziamenti regionali, nazionali e comunitari;
- di sovrintendere alla gestione delle riconversioni e riqualificazioni professionali previste dal Fondo Nazionale di settore.

La formazione permanente è un diritto del lavoratore.

Le ore della dotazione annua prevista, eventualmente, non fruite saranno oggetto di una comunicazione al lavoratore, e per conoscenza all'osservatorio locale, circa le motivazioni organizzative dell'impedimento.

Esse si aggiungeranno alla dotazione dell'anno successivo.

In sede di giudizio annuale complessivo dovrà essere, altresì, soppesato il deficit di offerta formativa.

L'Osservatorio locale sulla formazione potrà prevedere forme, tempi e modalità dell'offerta, da parte delle Aziende , di periodi sabbatici dedicati alla formazione specialistica sia a livello nazionale che internazionale.

ORARIO DI LAVORO

Il capitolo “orario di lavoro” riveste, nell’ambito dell’impostazione del nuovo contratto, una funzione centrale per il forte contenuto innovativo sollecitato, da una parte, dalle esigenze di competitività delle Aziende e, dall’altra, dalle giuste aspettative personali e professionali dei singoli lavoratori.

Le due diverse esigenze dovranno trovare l’indispensabile equilibrio per coniugare e rendere conciliabili le richieste aziendali con i bisogni dei lavoratori nell’ottica di una maggiore attenzione alla qualità della vita anche attraverso la creazione di opportunità di differenti collocazioni temporali della prestazione lavorativa.

Le opportunità di flessibilizzazione definite dal CCNL sono affidate all’informazione, consultazione e confronto con le OO.SS. locali a seconda delle fattispecie e devono trovare correlazione e supporto nell’innovazione e nell’offerta di prodotti e servizi, nonché devono essere finalizzate ad una valorizzazione della qualità del rapporto con la clientela.

Il nuovo CCNL dovrà prevedere una riduzione dell’orario di lavoro settimanale di 1 ora per tutto il personale bancario.

Tale riduzione potrà avvenire anche attraverso il ricorso alle norme inerenti i permessi frazionabili (art. 48 ccnl), ferma restando la previsione della frazionabilità di altre giornate di permesso.

Per quanto concerne la nuova categoria dei quadri direttivi (attuali quadri ed attuali funzionari che in essa confluiranno), fermo restando l’orario settimanale come previsto per il restante Personale, con una indicazione esplicita di tale norma, viene fissata una fascia di disponibilità di 30 minuti al giorno, da computare mensilmente senza cumulo, superata la quale scatta il meccanismo di compensazione in banca delle ore.

Il nuovo CCNL dovrà definire un orario di riferimento standard - specificatamente un nastro orario tra le 8.00 e le 17.00 dal lunedì al venerdì - entro il quale l’intera categoria presterà la propria attività lavorativa, ferme restando le limitazioni previste nell’attuale CCNL per la giornata del sabato.

Confermati i limiti di adibizione individuale previsti dall’attuale contratto, nell’ambito del suddetto nastro orario, l’Azienda potrà collocare l’orario di apertura al pubblico, all’interno di un massimo di 40 ore di sportello settimanale.

Nel caso in cui le aziende ritenessero di utilizzare tipologie di orario debordanti dall’orario standard, dovranno avviare il confronto con le OO.SS. locali predisponendo un piano annuale di gestione dell’orario e degli sportelli che prefiguri, per tale articolazione temporale, anche gli orari speciali da attribuire

ad alcune unità produttive e/o uffici particolari delle stesse, sempre lasciando inalterati i limiti di adibizione individuale contrattualmente previsti.

I debordi dal nastro orario standard e gli sportelli speciali al sabato, potranno essere articolati , per una quantità non superiore al 10% della forza lavoro e dell'8% delle unità produttive.

Lo scostamento rispetto al nastro orario non potrà essere superiore alle due ore di protrazione serale e di un'ora la possibilità di anticipo rispetto all'orario di apertura.

Sarà cura del piano annuale gestione sportelli prefigurare lo scorrimento settimanale dell'orario di lavoro, confermando la settimana lavorativa su cinque giornate.

In coerenza con l'esigenza di creazione di nuove opportunità distributive dell'orario di lavoro, in sede locale , le parti potranno prefigurare, nell'ambito di orari speciali, un'ulteriore riduzione di orario a 36 ore con adibizioni individuali su quattro giornate (4X9) o su sei giornate lavorative (6X6).

A livello locale andranno inoltre gestite le flessibilità d'orario rinviate a quella sede. Tenendo altresì conto della legge in discussione alla Camera dei Deputati sulle 35 ore e i relativi regimi contributivi, si potranno negoziare ulteriori richieste di riduzione di orario di lavoro fino a 35 ore settimanali.

LAVORO STRAORDINARIO

Mai come in questo momento l'attenzione delle Organizzazioni sindacali si concentra sui risvolti occupazionali che un massiccio ricorso al lavoro straordinario inevitabilmente comporta.

La scelta di fondo non può che essere quella di puntare ad una significativa riduzione del ricorso alla prestazione straordinaria, rafforzando i meccanismi di verifica e di controllo a livello aziendale e puntando ad una migliore e più funzionale organizzazione aziendale orientata più alla qualità che alla quantità della prestazione lavorativa.

Inoltre, poiché, nell'ottica di una diminuzione del rapporto costo del lavoro/margine di intermediazione - che le parti sono impegnate a conseguire nell'arco di un quadriennio - la spesa per le prestazioni straordinarie incide in maniera significativa sui costi del personale, le OO.SS. propongono che, fermo restando il tetto delle cento ore individuali, ogni due ore di prestazione straordinaria una venga retribuita e l'altra venga destinata a banca delle ore. Tale meccanismo sarà verificato in ordine all'andamento occupazionale del settore e pertanto assume carattere transitorio.

Verranno fissate, anche alla luce di alcune esperienze aziendali che hanno fatto riscontrare pesanti limiti nei meccanismi di recupero delle ore accumulate dai singoli lavoratori, modalità precise e vincolanti che consentano un recupero effettivo delle ore di straordinario anche attraverso un rafforzamento degli strumenti di controllo del sindacato.

Tali recuperi compensativi sono considerati inalienabili e, per il rispetto di essi, saranno previsti meccanismi sanzionatori nei confronti di quelle aziende che non li rendessero possibili.

Nell'ambito dei meccanismi presenti nell'attuale normativa in materia di tensioni occupazionali (art. 114 CCNL), nelle aziende che intendessero ricorrere al Fondo di sostegno al reddito, andranno previste ulteriori iniziative fra le parti tese a ridurre drasticamente il ricorso al lavoro straordinario.

FLESSIBILITA' ALL'INGRESSO

Con il rinnovo contrattuale si intende dare attuazione, in coerenza con le specificità professionali del settore creditizio, alle previsioni della legge n. 196 del 24/6/97 e definire una disciplina nazionale in tema di contratti di lavoro a tempo determinato e di contratti di formazione e lavoro, concorrendo alla creazione di ulteriori opportunità di lavoro per i giovani e gli inoccupati.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Il contratto di formazione e lavoro verrà definito in CCNL, in attuazione dell'art. 16 della legge 197/94 n. 451, secondo le seguenti tipologie:

contratti di formazione e lavoro: istituenda 2^a area professionale (attuali impiegati di II^a)

contratti di formazione e lavoro: istituenda 3^a area professionale.

I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non dovranno essere inquadrati al di sotto del livello retributivo immediatamente inferiore a quello di destinazione.

La durata massima non potrà superare i 24 mesi.

Saranno previsti, rispettivamente, 20 giorni e 30 giorni di formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Sarà definito a livello nazionale uno schema tipo di progetto formativo, che potrà essere modulato, d'intesa fra le Parti a livello locale, in relazione alle specifiche situazioni organizzative, al programma di utilizzo ed alla destinazione finale prevista per i C.F.L.

Verranno definiti gli obiettivi e le caratteristiche che l'attività formativa deve presentare a ciascun livello di inquadramento.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO - LAVORO INTERINALE

Lavoro a tempo determinato

Fatte salve le esclusioni di legge, in relazione alle specificità organizzative, professionali del settore creditizio, si individueranno le seguenti fattispecie per le quali è consentita la stipula di contratti a termine:

- incrementi di attività produttiva motivate da punte di più intensa attività derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o la specificità delle lavorazioni richieste;
- esigenza di collocazione nel mercato di tipologie di prodotti/servizi non presenti nella normale attività; punte di più intensa attività motivate da sostituzione, modifica, ampliamento del sistema informativo;
- inserimento di nuove procedure informative;
- assistenza specialistica in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- fase di installazione ed apertura di nuovi insediamenti;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto con indicazione del nome del lavoratore sostituito;
- incrementi ed esigenze di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale dalla comprovata natura temporanea.

Tali assunzioni potranno essere effettuate entro l'8% dei lavoratori contemporaneamente in servizio a tempo indeterminato.

Lavoro interinale

Contratti di fornitura di lavoro temporaneo potranno essere stipulati per esigenze di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale per le quali, previa verifica congiunta fra le Parti a livello locale, non siano presenti professionalità specifiche disponibili in azienda e di cui si voglia sperimentare la necessità.

Potranno essere stipulati contratti di fornitura di lavoro temporaneo per le aree: quadri direttivi e terza area professionale.

La percentuale per i contratti di fornitura di lavoro temporaneo non potrà superare il 2% dei lavoratori in servizio a tempo indeterminato, calcolata con riferimento al numero dei lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo indeterminato nelle istituende terza area professionale e Area Quadri direttivi.

I contratti di lavoro a tempo determinato ed i contratti di fornitura di lavoro temporaneo avranno durata massima di mesi 6 e potranno essere prorogati,

con il consenso scritto del lavoratore e previa informativa e consultazione fra le Parti a livello locale , per un periodo non superiore alla durata del primo contratto per la fattispecie prevista.

Detti lavoratori avranno diritto di precedenza nell'assunzione, qualora l'azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione.

Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo il trattamento economico è quello disciplinato dalla legge 196/97 (art. 4, 2_ comma). I contratti di 2_ livello stabiliranno le modalità ed i criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico dell'Azienda, nonché i diritti sindacali.

Procedure a livello locale e aziendale

Le Parti procederanno annualmente ad un esame congiunto dell'andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo nell'arco del periodo considerato.

In detta sede le Parti, all'interno della percentuale complessivamente definita dal C.C.N.L., valuteranno congiuntamente per le fattispecie previste dal CCNL, il fabbisogno percentuale, rispettivamente dei contratti a tempo determinato e dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

Nel caso in cui le Aziende dovessero attivare procedure volte ad avviare gli interventi previsti dal Fondo di solidarietà e di sostegno al reddito, diversi da quelli formativi, non potranno utilizzare, da quel momento, le previsioni relative ai contratti di formazione lavoro, come peraltro già previsto dalle leggi, al lavoro a termine o in affitto.

In caso di approvazione del progetto di riordino legislativo dei provvedimenti di incentivazione all'accesso al lavoro, le parti definiranno una specifica sessione di incontri per valutarne la portata e le possibili modalità di utilizzo nel settore.

RIVENDICAZIONI DI INTERESSE SOCIALE

Dei diritti dell'uomo e della donna e delle libertà fondamentali

Iniziative congiunte di promozione, informazione ed azioni in attuazione della Convenzione di salvaguardia dei diritti dell'uomo e della donna e delle libertà fondamentali ratificata dal Parlamento italiano.

Della protezione delle minoranze nazionali

Iniziative congiunte di promozione, informazione ed azioni in attuazione della Convenzione quadro per la protezione delle minoranze nazionali ratificata dal Parlamento italiano.

Del culto e delle convinzioni religiose

Attuazione dei provvedimenti di legge che riconoscono il diritto dei cittadini a praticare il proprio culto religioso in giornate diverse da quelle non lavorative.

Mobilità nelle aree urbane

Per una migliore, condivisa applicazione del decreto del Ministero dell'Ambiente 27/3/98, analisi, esame e valutazione congiunti fra le Parti aziendali delle misure da adottare per la predisposizione del piano degli spostamenti casa - lavoro del personale e del successivo rapporto annuale, preventivamente alla trasmissione del piano ai comuni interessati, anche allo scopo di accedere alle forme di incentivazione previste.

Informazione e consultazione sulle caratteristiche del responsabile della mobilità aziendale.

Part time verticale e maternità

Per agevolare l'accesso al tempo parziale con distribuzione verticale, occorre prevedere il riconoscimento del diritto all'indennità di maternità per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria, anche se la stessa ricade nel periodo in cui non è prevista la prestazione di lavoro.

(Cassazione B Sezione Lavoro, 10/8/98 n. 7839).

Inserimento sociale di soggetti svantaggiati

Iniziative congiunte per la predisposizione di progetti, anche di tipo sperimentale, che, in concorso con quanto previsto dalla legge n. 284/97 e relativi programmi e stanziamenti regionali, concorrano a favorire l'inserimento sociale e lavorativo delle persone prive di vista che presentino ulteriori minorazioni di natura sensoriale, motoria, intellettiva e simbolico-relazionale.

Tutela della riservatezza

Analisi esame e valutazione congiunti fra le Parti aziendali della tenuta e del trattamento dei dati sensibili con l'obiettivo di garantire la coerente attuazione della legge 675/96 e relative specifiche autorizzazioni dell'Autorità Garante.

Lauree e lauree brevi

Equilibrato e coerente raccordo delle attuali previsioni contrattuali anche alla luce della diversa tipologia di diplomi di laurea ed alle modifiche di riordino legislativo.

T.F.R.

Ampliamento delle fattispecie attualmente previste per l'anticipazione del T.F.R. maturato, con riguardo alle richieste di aspettative non retribuite motivate da ragioni di cura, per la madre o per il padre lavoratori, e/o ragioni di studio o per favorire esperienze formative e di avviamento al lavoro di familiari.

Volontariato

Specifica disciplina contrattuale, in attuazione dell'art.17 della legge 266/91, di particolari forme di flessibilità di orario o di turnazioni per consentire ai lavoratori, che facciano parte di organizzazioni iscritte negli appositi registri previsti dalla legge l'espletamento dell'attività di volontariato.

Ambienti di lavoro

Prevedere specifiche verifiche e valutazioni con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in merito ai fattori di esposizione a rischio derivanti da agenti chimici, fisici o biologici nonché da processi lavorativi ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento, con l'obiettivo, in attuazione del D.lgs. 645/96, di adottare le opportune soluzioni.

A domanda della lavoratrice e previa successiva attestazione dell'avvenuta effettuazione degli esami, degli accertamenti clinici ovvero delle visite mediche previsti dal suddetto D.lgs. 645/96, riconoscimento del permesso retribuito, indipendentemente dalla possibilità di effettuazione anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Congedi parentali

Per sostenere la maternità e la paternità, occorre armonizzare e specializzare le diverse previsioni contrattuali, anche a livello aziendale, al fine di favorire la prestazione dell'attività di cura da parte dei genitori lavoratori di bambini fino all'ottavo anno. Andranno previste specifiche soluzioni che consentano l'adozione di speciali temporanee flessibilità dell'orario di lavoro e, in relazione all'evoluzione del disegno di legge presentato dal Governo, il recepimento di quanto sarà previsto circa i periodi di astensione dal lavoro fino all'ottavo anno di vita del bambino.

Molestie sessuali

In relazione all'evoluzione del disegno di legge relativo, le parti si incontreranno per valutarne gli adempimenti conseguenti.

TEMPO PARZIALE (PART TIME)

Le nuove procedure di lavoro ed i processi di riorganizzazione delle aziende di credito evidenziano che il ricorso al lavoro a tempo parziale è una modalità della prestazione di lavoro non più eccezionale bensì funzionale all'organizzazione aziendale ed adatta a conciliare esigenze, anche temporanee, dei lavoratori con la funzionalità delle aziende.

Il ricorso al part time non può più, pertanto, essere considerato un elemento straordinario della prestazione rispetto alla organizzazione aziendale. In tale ottica la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non va penalizzata bensì agevolata.

La prestazione a tempo parziale non deve incidere negativamente sulla valutazione professionale dell'addetto. I criteri per lo sviluppo professionale dovranno tenere conto della tipologia qualitativa della prestazione e non soltanto della sua quantità.

Va ribadito che la prestazione a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione diretta o indiretta degli addetti.

In particolare, la disciplina degli inquadramenti e degli automatismi dovrà evitare discriminazioni per gli addetti a tempo parziale.

La normativa contrattuale relativa agli effetti della prestazione a tempo parziale sugli automatismi residui va definita, anche in base agli orientamenti a livello europeo ed alle pronunzie del Comitato pari opportunità presso il Ministero del Lavoro.

Le nuove caratteristiche del lavoro a tempo parziale richiedono, però, un più complessivo adeguamento della normativa contrattuale relativa, coerente con le innovazioni che saranno definite in sede di rinnovo contrattuale per tutti i lavoratori (es.: determinazione della prevalenza e continuità, distribuzione dell'orario di lavoro, banca delle ore per le prestazioni e controllo degli orari di fatto, semifestività, missioni, ecc.).

Nell'ambito della definizione dell'intervallo pasto, andrà definita la prestazione di mensa con specifiche modalità di attribuzione per possibili interventi a sostegno del consumo del pasto.

Una particolare attenzione merita la regolamentazione delle pari opportunità all'accesso, alla partecipazione alla formazione, prevedendosi a livello aziendale specifiche modalità per gli interventi formativi per le lavoratrici e i lavoratori a tempo parziale.

Di particolare evidenza è la necessità che le esigenze organizzative spesso addotte a motivazione del rifiuto di passaggio a tempo parziale o di

prosecuzione della prestazione a part time siano adeguatamente esplicitate, prevedendo anche una sede di verifica con l'obiettivo di ricercare adeguate soluzioni per l'accoglimento dell'istanza .

Le attuali percentuali per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale vengono aumentate al 12%.

Nell'ambito di dette percentuali, in presenza di richieste, da parte del personale già in servizio, che eccedono le percentuali previste contrattualmente, esse possano essere superate in sede di contrattazione di 2_ livello .

Nell'ambito delle percentuali contrattualmente definite, le domande delle lavoratrici e dei lavoratori già in servizio che avanzano domanda di prestazione a tempo parziale vengono accolte.

La percentuale di assunzioni dall'esterno a tempo parziale resta definita dal C.C.N.L., che, ferma restando l'esigenza di garantire l'obiettivo formativo e di non cumulare fra loro forme di assunzione mirate alla stessa finalità , potrà definire una percentuale diversa da quella attualmente prevista, a fronte di specifiche fattispecie di adibizione.

Al 2_ livello di contrattazione potranno essere individuati criteri di precedenza nella formazione di graduatorie per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

E' da rivedere la limitazione per la trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale prevista per i quadri in servizio.

Si rende necessario, inoltre, in base ai nuovi assetti contrattuali, stabilire anche per gli attuali funzionari percentuali e modalità di accesso alla prestazione a tempo parziale.

In fase di ridefinizione delle libertà sindacali dovranno essere trovate soluzioni adeguate per la partecipazione alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale.

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

Fisac Cgil Credito Cooperativo
<http://www.triveneto.fisac.cgil.it/bcc>