



Ipotesi di

**PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
DEL CREDITO COOPERATIVO**

Motivazioni di riferimento

Un contratto per un credito cooperativo:

- aperto alla **partecipazione** dei lavoratori, al coinvolgimento effettivo dei portatori di interesse e alla buona occupazione;
- per la **difesa del potere d'acquisto** delle **retribuzioni**, per la **trasparenza**, la **coerenza** e la **stabilità** del servizio alle comunità locali.
- Un'alternativa reale alla finanza aggressiva e irresponsabile.

Scadenza e Durate

C.C.N.L.

Scaduto

31 dicembre 2010

Durata

1 gennaio 2011

31 dicembre 2013

2° LIVELLO

(integrativo)

Scadenza

31 dicembre 2011

Durata

1 gennaio 2012

31 dicembre 2014

Situazione in ABI

Forte tensione nei rapporti sindacali:

- pesanti problematiche della trattativa sul rinnovo del “Fondo esuberi”;
- disdetta unilaterale dell’accordo sugli “esodi volontari”;
- rifiuto delle richieste in piattaforma ancora prima della presentazione;
- blocco delle relazioni sindacali in tutti i gruppi e aziende.

Situazione nel Credito Cooperativo

Nel decennio 1999 – 2008

- raddoppio delle quote di mercato e degli sportelli
- forte aumento del numero degli addetti

Negli ultimi due anni

- scarsa redditività, a causa della riduzione dei tassi
- difficoltà a reperire nuova raccolta e tensione sulla liquidità
- aumento delle sofferenze e della qualità del credito
- aumento dei costi di intervento sul sistema di garanzia

Situazione nel Credito Cooperativo

In futuro

- necessità di patrimonializzazione, anche per Basilea 3;
- adempimenti normativi sempre più “pesanti”;
- volontà di razionalizzazione dei costi;
- difficoltà nel sostenere la richiesta di credito;
- difficoltà nel mantenere le quote di mercato;

Capitoli della piattaforma

- 1. Occupazione e contrasto alla precarietà**
- 2. Sistema di relazioni sindacali**
- 3. Qualità della vita e tutele professionali**
- 4. Politiche sociali**
- 5. Rivendicazione salariale ed equità distributiva**

Capitolo 1

Occupazione e contrasto alla precarietà

Area contrattuale – appalti – distacchi

Evitare l'impoverimento dell'area con processi di esternalizzazione

- applicazione del CCNL:
- va applicato in tutte le aziende collegate direttamente e indirettamente al Credito Cooperativo
- va creato un nuovo allegato dove inserire tutte le aziende destinatarie del CCNL
- contratti complementari: vanno attivati per fare rientrare lavorazioni già appaltate
- cessione ramo d'azienda e appalto: aumentare le garanzie per i lavoratori interessati e il coinvolgimento del RSA e RLS
- distacco: obbligare l'azienda al confronto sindacale, favorire la volontarietà, tutelare la mobilità, garantire la economica per oneri sostenuti, assicurare un'opportunità formativa in entrambe le aziende

Capitolo 1

Occupazione e contrasto alla precarietà

Nuova e buona occupazione

Incentivare la stabilità con un nuovo capitolo contrattuale che preveda:

- l'assunzione direttamente a **tempo indeterminato**
- l'inserimento **temporaneo** nella seconda area prof.
- la tutela della **mobilità territoriale**
- l'assenza di riflessi negativi sul **premio di risultato**, sulla **previdenza** e l'**assistenza** complementare

Capitolo 2

Relazioni Sindacali

Valorizzare le differenze e garantire l'applicazione delle norme

- **Livello Nazionale** - ruolo strategico e di coordinamento - **stabilisce il limite minimo di garanzie**
- **Livello Regionale** - ruolo centrale della trattativa – **decentramento con forte ampliamento delle materie demandate e dell'informativa**
- **Livello Aziendale** – controllo e confronto sulla applicazione delle norme – **maggiore informativa e trasparenza**

Capitolo 2

Relazioni Sindacali

Ristrutturazioni, riorganizzazioni e tensioni occupazionali

Le difficoltà intervenute in alcune BCC, anche a livello di distretto, creano preoccupazione per i lavoratori.

E' necessario:

- creare una parte quarta dell'articolo 22 per le **crisi aziendali** che interessano più BCC;
- **potenziare** l'informativa e il **confronto sindacale** a livello di singola Federazione;
- riflettere sul ruolo del **Fondo sostegno al reddito** e sugli strumenti innovativi più idonei;
- normare la **mobilità territoriale** nel caso di concentrazioni territoriali (1° parte art. 22).

Capitolo 3

Qualità della vita e tutele professionali

Formazione

Indispensabile per intercettare le nuove esigenze organizzative, normative e di mercato.

Dovrà essere:

- **esigibile**, con un meccanismo che ne garantisca la fruizione
- **centrata** sui rischi professionali
- **qualificata**, non addestramento o mera informativa
- **certificata**, con il rilascio del libretto formativo
- **riconducibile** al percorso professionale
- **prevedere** la trasferta in caso di fuori sede

Le ore di formazione non devono essere perse

Capitolo 3

Qualità della vita e tutele professionali

Inquadramenti

Ricerca strumenti innovativi ed efficaci che valorizzino le professionalità del movimento

- costituire una **commissione nazionale** per riesaminare i profili professionali
- recepire e ampliare i **profili professionali** del 2009
- demandare al secondo livello la definizione di **ulteriori profili professionali** più aderenti alle differenti complessità e dimensioni organizzative aziendali
- istituire una **procedura di verifica** sindacale aziendale per il controllo della corretta applicazione della normativa
- aumentare i parametri retributivi (vedi parte economica)

Capitolo 3

Qualità della vita e tutele professionali

Rischi Professionali

La normativa sempre più complessa e delicata aumenta la responsabilità del bancario

Quindi l'azienda deve:

- **tenere indenne il lavoratore** da qualsiasi colpa (lieve e/o grave)
- **informare** in dettaglio i **lavoratori** delle polizze assicurative stipulate
- garantire la **completa copertura delle spese legali** per fatti commessi durante l'attività lavorativa

Capitolo 3

Qualità della vita e tutele professionali

Quadri direttivi

- aumentare dell'8,29%(inflazione e produttività) **l'indennità di partecipazione** normale alle riunioni fuori orario di lavoro
- aumentare dell'8,29%(inflazione e produttività), con l'unificazione al livello più alto, **l'indennità di vicedirezione**
- incrementare a **3.500€** il differenziale minimo in caso di promozione al Quadro Direttivo di 3° livello

Capitolo 3

Qualità della vita e tutele professionali

Preposto di Filiale

- adeguare l'indennità di preposto all'inflazione
- vanno chiariti i criteri di calcolo del numero degli addetti includendo tutti i lavoratori
- Responsabile
 - 2 addetti 3 Area 3 liv.
 - 3 addetti 3 Area 4 liv.
 - oltre addetti Quadro 1 liv.

Capitolo 3

Qualità della vita e tutele professionali

Prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi

- nel CCNL determinare il limite di flessibilità
- nell'integrativo quantificare l'apposita erogazione
- rendere esigibile l'autogestione, anche a giornate intere

Banca delle ore

- prevedere il pagamento con maggiorazione delle ore non recuperate nei 30 mesi
- in caso di promozione a quadro direttivo non si deve perdere il saldo della banca ore
- in caso di sostituzione di un quadro direttivo, le ore aggiuntive vanno versate in banca ore

Capitolo 3

Qualità della vita e tutele professionali

La mobilità territoriale

Va demandata ai contratti integrativi per meglio rispondere alle differenti complessità territoriali

Missioni

- ridurre da 5 a 2 le giornate di missione per aver diritto alla diaria

Trasferimenti

- introdurre un divieto di trasferimento per il lavoratore con figli fino a tre anni
- per il calcolo della distanza è necessario riferirsi alla residenza

Capitolo 4

Politiche Sociali

Costruire un nuovo rapporto lavoratore – cooperativa bancaria Proposte per una azienda orientata socialmente

- Confermare il modello di banca 'tradizionale' che:
- tutela il risparmio e fa da 'volano' all'economia locale
- coniuga la convenienza con la compatibilità e la equità
- sviluppa ed incentiva la partecipazione dei soci ma anche dei lavoratori

Ma anche

- attenzione ai giovani e al precariato
- politiche attive per la famiglia
- welfare integrativo
- mobilità territoriale
- partecipazione economica

Capitolo 4

Politiche Sociali

Limitare la precarietà e incentivare la stabilità **Interventi sui contratti non a tempo indeterminato**

- prevedere un maggiore confronto sindacale
- introdurre un limite massimo di lavoratori precari (percentuale sui lavoratori “fissi”)
- alla conferma riconoscere l’anzianità maturata nel movimento
- Apprendistato: ridurre la durata massima a due anni per i laureati e a tre anni per i diplomati
- Stage: introdurre un limite di durata, il divieto di maneggio di denaro, un rimborso spese minimo oltre al ticket pasto

Capitolo 4

Politiche Sociali

Tutela della maternità

- garantire lo stipendio al 100% anche nella “maternità a rischio”
- integrare lo stipendio al 50% ed erogare il premio di risultato per il congedo parentale
- diffondere gli strumenti per la conciliazione lavoro famiglia (Part time, flessibilità e elasticità d’orario, telelavoro, ecc.)
- garantire l’aggiornamento professionale al rientro

Capitolo 4

Politiche Sociali

Part time

- aumentare il minimo obbligatorio a 1/20
- togliere dal computo i part time a tempo indeterminato e i lavoratori in part time che usufruiscono della L. 104/92

Capitolo 4

Politiche Sociali

Diversamente abili

- aumentare il contributo annuale ed estenderlo anche al lavoratore disabile
- sterilizzare gli effetti negativi dell'utilizzo dei permessi L.104/92 su ferie e tredicesima
- migliorare le garanzie e limitare la trasferibilità

Diritto allo studio

- aumentare le indennità annuali di studio, i premi per il diploma e per la laurea
- adeguare la norma contrattuale alle riforme universitarie intervenute

Capitolo 4

Politiche Sociali

Politiche attive per la famiglia Salute e sicurezza

- adeguare l'allegato G al DLgs 81/2008
- introdurre al secondo livello di contrattazione specifica formazione sulle prevenzione e gestione delle rapine e degli eventi criminosi
- informativa agli RLS sulle pause dei videoterminalisti
- garantire in ogni punto operativo la presenza **minima e costante** di 2 addetti
- il trasporto valori tra filiali va effettuato **solo** da apposite società
- il ritiro contanti presso la clientela è espressamente **vietato**

Capitolo 4

Politiche Sociali

Politiche attive per la famiglia

Malattia

- aumentare di due mesi il periodo di comporta
- raddoppiare il comporta per alcune patologie gravi
- concordare un “codice etico sulle malattie oncologiche”
- adeguare la certificazione della malattia alla normativa vigente (art. 25 Dlgs 183/2010)

Assicurazione infortuni

- unificare e ampliare i massimali
- concordare con le RSA le condizioni di polizza

Capitolo 4

Politiche Sociali

Il Welfare integrativo

Assistenza sanitaria integrativa

- aumentare il contributo aziendale in termini percentuali
- prevedere una copertura morte per malattia
- previste ulteriori prestazioni al secondo livello di contrattazione

Long term care

- aumentare la contribuzione per integrare la garanzia con l'estensione ai familiari
- prevedere specifiche garanzie a favore dei licenziati per superamento del comporta

Capitolo 4

Politiche Sociali

Il Welfare integrativo

Previdenza complementare

- aumentare la contribuzione aziendale al Fondo Pensione, con particolare attenzione agli assunti dopo il 2000
- ampliare la cultura previdenziale dei giovani con un giorno di formazione dedicata

Circolo ricreativo BCC nazionale (CRAL)

- Ulteriore colonna del welfare di sistema che offra:
- strumenti innovativi di conciliazione (soggiorni per dipendenti e figli)
- incentivare la conoscenza delle lingue con corsi e soggiorni all'estero
- iniziative per favorire la coesione del sistema

Capitolo 4

Politiche Sociali

Partecipazione economica

- E' necessario declinare, anche sotto il **profilo economico**, la **Responsabilità sociale d'impresa**:
- **recuperare integralmente l'inflazione**
- definire **risorse aggiuntive** per il welfare
- aumentare la **retribuzione variabile** contrattata
- **limitare** il "peso" dei **sistemi incentivanti** (discrezionali e non trasparenti)
- garantire l'informativa **completa** e **dettagliata** sui **costi del personale** e sulle politiche retributive aziendali
- regolare l'uso spesso improprio dei "**patti di non concorrenza**"
- contenere il ricorso alle consulenze esterne dando ampia informativa alle OO.SS.

Capitolo 5

Rivendicazione Salariale e Equità distributiva

Richiesta aumento tabellare

• inflazione effettiva del triennio 2008-2011	6,30%
• <u>inflazione conteggiata nelle tabelle 21.12.2007</u>	-
	<u>4,70%</u>
• <u>recupero triennio 2008-2011</u>	1,60%
• <u>previsione triennio 2011-13 (2%, 1,8%, 1,7%)</u>	5,50%
• <u>trascinamento (interesse composto)</u>	0,19%
• Aumento totale richiesto	+7,29%
• <u>riparametrazione media della voce stipendio</u>	<u>+1,00%</u>

L'incremento del 7,29% si applica anche:

- agli scatti di anzianità, ex ristr. tabelle, l'assegno ex diff. valore scatto, assegno ex premio di rendimento
- alle indennità legate al disagio o all'orario di lavoro (es. reperibilità)

Capitolo 5

Rivendicazione Salariale e Equità distributiva

Premio di Risultato

A. confermare il sistema di calcolo con le seguenti modifiche:

- possibilità, a livello locale, di introdurre meccanismi di **limitazione delle punte** dei singoli indici
- escludere dal calcolo dell'RLG **gli esodi incentivati, le consulenze e il sistema incentivante**
- garantire il **premio anche ai precari e ai pensionati**
- prevedere **maggiore trasparenza** sul meccanismo di distribuzione

B. introdurre due elementi innovativi coerenti con la responsabilità sociale d'impresa, quali

Capitolo 5

Rivendicazione Salariale e Equità distributiva

Premio di Risultato

Premio aggiuntivo per i 'giovani'

- somma aggiuntiva per i lavoratori assunti dopo il 31/12/2000
- valida anche per gli istituti di previdenza (INPS, TFR e FPN)

Premio di partecipazione

- sezione specifica e aggiuntiva al Premio di Risultato
- con parametri individuati a livello locale
- obiettivi e ripartizione secondo i principi cooperativi

Conclusione

- Riconoscere e valorizzare le differenze
- Costituire un nuovo rapporto lavoratore-azienda (più coinvolgente, trasparente e partecipativo)
- Recuperare il potere di acquisto delle retribuzioni
- Mettere al centro il lavoro e la qualità della vita