



**PIATTAFORMA  
PER IL RINNOVO DEL  
CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO  
PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI ED  
I QUADRI DIRETTIVI  
DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO**



**DEL  
FRIULI VENEZIA GIULIA**



Federazione Autonoma  
Bancari Italiani



Federazione Italiana  
Bancari e Assicurativi  
CISL



Federazione Italiana Sindacale  
Lavoratori Assicurazioni e Credito  
CGIL



## PREMESSA

La contrattazione di secondo livello per le Banche di Credito Cooperativo e la Federazione Regionale è prevista per effetto di specifica normazione del Contratto Nazionale del 27 Settembre 2005.

Le Organizzazioni Sindacali Fabi – Fiba/Cisl – Fisac Cgil, le sole da sempre impegnate nell'importante settore del Credito Cooperativo in regione, hanno predisposto in questi mesi il lavoro di stesura della piattaforma che ha coinvolto ai vari livelli tutte le strutture sindacali del settore.

La presente piattaforma tiene conto del determinante contributo che ciascun lavoratore del settore ha apportato per il conseguimento del miglior risultato, anche in riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente; tiene conto anche di un positivo quadro economico, sindacale e sociale di riferimento all'interno del quale essa intende utilmente collocarsi.

L'elaborazione di questo documento vuole evidenziare una forte caratterizzazione e una decisa impronta cooperativa, che dovrà rafforzare ulteriormente il primario e fondante elemento valoriale del Movimento.

Di particolare rilievo risultano, a questo proposito, le richieste presentate in tema di regolamentazione del mercato del lavoro; esse intendono corrispondere con efficacia alla necessità di evitare che la flessibilità del lavoro, pur necessaria in un contesto di globalizzazione dei mercati, si trasformi, nei fatti, in precariato e disagio sociale.

Con la stessa logica la piattaforma pone l'accento sulla necessità di un più attento contemperamento delle esigenze dell'organizzazione aziendale con quelle di vita e della famiglia.

Occorre prestare attenzione alle specificità di natura organizzativa del settore prevedendo opportuni completamenti alla normativa nazionale, in particolare riguardo ai contributi che le prestazioni lavorative delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi arrecano alle Aziende.

Sottolineiamo da un lato che il costo medio del lavoro del settore è inferiore rispetto a quello del restante sistema bancario; dall'altro che è assolutamente necessario riconoscere sul piano salariale gli incrementi di produttività ottenuti nel sistema al fine di conseguire una effettiva salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni.



## **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto si applica al personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi:

- delle Banche di Credito Cooperativo associate alla Federazione Regionale delle Banche di credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia;
- della Federazione Regionale del Friuli Venezia Giulia;
- delle società appartenenti ai gruppi bancari eventualmente costituiti e di quelle partecipate.

## **PREMIO DI RISULTATO**

Con riferimento ai risultati delle verifiche che in materia le Parti, a livello nazionale ed in occasione del rinnovo del C.C.N.L., hanno concordato di effettuare, si dovrà procedere alla individuazione del nuovo Premio di risultato per gli anni 2006 e 2007.

La determinazione del nuovo importo del premio di risultato dovrà tener conto dei maggiori contributi di professionalità che i lavoratori del movimento regionale hanno apportato.

Le erogazioni previste dal presente articolo - essendone incerta la corresponsione e l'ammontare e risultandone la struttura correlata alla misura di incrementi di produttività/competitività - sono soggette al previsto regime di decontribuzione ai sensi dell'art. 2 del d.l. 67/1997 e successive modificazioni ed integrazioni.

## **PREMIO DI ANZIANITÀ**

Al compimento dei 20 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento deve essere erogato al personale delle Aree professionali e ai primi due livelli dei quadri direttivi, a titolo di una tantum, un premio di anzianità nella misura e sulla base delle competenze indicate all'art. 102 del C.C.N.L..

Un ulteriore premio, con le stesse modalità previste al paragrafo precedente, deve essere erogato al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo.

Per i quadri direttivi di 3° e 4° livello, i suddetti trattamenti assorbono quello previsto dall'art. 102 del C.C.N.L..

L'erogazione dei premi deve essere effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione.

### Norma transitoria

I lavoratori che al momento della stipula del presente Contratto di Secondo Livello avessero maturato un'anzianità superiore ad anni 20 ma inferiore ad anni 25 avranno diritto all'erogazione del premio stesso, calcolato sulla mensilità del mese corrente, nel mese successivo la stipula.

I lavoratori che al momento della stipula del presente Contratto di Secondo Livello avessero maturato un'anzianità superiore ad anni 25 avranno diritto all'erogazione del premio stesso, calcolato sulla mensilità del mese corrente, nel mese successivo la stipula.



## PROVVIDENZE A FAVORE DI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP E DIPENDENTI CON FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Ai dipendenti portatori di handicap e dipendenti con familiari portatori di handicap, non fiscalmente a carico, verrà erogato annualmente, entro il mese di giugno, un contributo annuale uguale a quello dell'art. 88 C.C.N.L. .

Le assenze derivanti dall'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/92 non avranno conseguenze riduttive sull'erogazione di provvidenze economiche (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: Premio di Risultato, sistemi incentivanti, etc.).

## SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI

### a) Premessa generale

I documenti di valutazione del rischio verranno uniformati( ai sensi della legge 626) per ogni unità produttiva e dovranno contenere precise indicazioni riguardo a:

- 1) trasporto valori,
- 2) rapina,
- 3) interventi notturni in caso di allarme,
- 4) caricamento bancomat isolati,
- 5) ritiro contanti e/o valori da clientela,
- 6) video sorveglianza,
- 7) mantenimento adozione allarmi acustici,
- 8) formazione del personale in materia di sicurezza.

### b) protezione luoghi di lavoro

Le Banche dovranno adottare:

- 1) un sistema di protezione scelto tra doppie porte di cristallo antiproiettile e bussola girevole con dispositivo di blocco, comunque provvisti di *metal detektor* ;
- 2) guardie giurate in assenza delle prime due opzioni;
- 3) vetri antiproiettili sui banconi di servizio;
- 4) telecamere e cineprese ( osservanza della legge);
- 5) casseforti a tempo;
- 6) procedure di gestione e allontanamento di denaro.

Per le filiali con un organico pari o superiore a due lavoratori, la presenza in servizio non potrà mai scendere al di sotto del 75% dell'organico con arrotondamento all'unità superiore. Per le filiali con un unico addetto, da considerarsi comunque come ipotesi eccezionale nell'organizzazione aziendale, l'adibizione potrà protrarsi oltre i due anni solo con esplicito consenso dello stesso. Si prevede il riconoscimento di indennità di preposto di cassa e di disagio pari a quella riconosciuta dal C.C.N.L. per l'indennità per lavori sotterranei.

### c) trasporto valori

Il servizio di trasporto valori può essere eventualmente effettuato, su base volontaria, da un dipendente che abbia ricevuto idonea formazione e venga incaricato sempre per iscritto. Si intende per trasporto valori sia il trasferimento di contante e /o valori da filiale a filiale o da banca a banca, che il ritiro o la consegna di contante e/o valori dalla sede di terzi.



#### **d) provvidenze per i lavoratori a seguito evento criminoso**

In caso di malattia o infortunio conseguente ad evento criminoso, le banche conserveranno il posto di lavoro e l'intero trattamento economico per un periodo di tempo doppio rispetto a quanto previsto dall'articolo 55 C.C.N.L., con un minimo di trenta mesi.

Il lavoratore che abbia subito un atto criminoso dovrà venir dispensato dal servizio per il resto della giornata.

In caso di rapina lo sportello resterà chiuso per l'intera giornata in quanto dovranno essere effettuati i necessari adempimenti dei dirigenti delle RRSSAA e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

#### **e) polizze assicurative per infortuni e malattia**

Le aziende provvederanno ad aumentare i massimali previsti per morte ed invalidità permanente da infortunio e da malattia; i massimali verranno incrementati ed unificati per tutti i lavoratori a euro 200.000 in caso di morte per infortunio o malattia e 300.000 in caso di invalidità permanente da infortunio o da malattia.

Si richiede specifica copertura *Long Term Care*.

#### **f) Cassa Mutua Nazionale e prestazioni regionali integrative.**

Viene prevista la possibilità di ulteriori versamenti dei lavoratori e delle aziende al fine di soddisfare specifiche richieste che, a livello regionale, attraverso la Commissione Amministratrice Locale si riterrà opportuno offrire agli aderenti.

### **TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO SANITARIE**

Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs n. 626/1994 in materia di salute e Sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le Aziende sono impegnate ad incontrarsi con il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza e con le Rappresentanze Sindacali per esaminare eventuali problematiche connesse con le condizioni igienico - sanitarie dell'ambiente di lavoro al fine di adottare iniziative ritenute opportune.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza igienico ambientali non siano concordemente condivise, l'esame della questione sarà effettuato in sede regionale.

### **RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Le previsioni dell'art. 11 del C.C.N.L. vanno estese anche al livello locale.

Le parti si danno atto che, in occasione degli incontri previsti dagli articoli 16 e 17 del C.C.N.L., saranno oggetto di analisi le seguenti ulteriori tematiche:

- piano strategico;
- analisi e verifica degli inquadramenti;
- verifica degli organigrammi;
- informativa dettagliata su salario contrattualizzato e salario discrezionale.

Entro il 31 gennaio di ogni anno la Federazione provvederà a fornire alle Organizzazioni sindacali stipulanti e alle RRSSAA costituite tutti i dati e gli elenchi riportati al secondo comma dell'articolo 16 del C.C.N.L.



## PERCORSI PROFESSIONALI E SVILUPPO DI CARRIERA

La centralità delle cd. “risorse umane” viene ribadita da tempo nelle relazioni sindacali, nei contratti collettivi e nelle dichiarazioni contenute nei bilanci sociali e nei documenti delle B.C.C. e delle loro Federazioni.

Siamo convinti che sia maturo il tempo per fare insieme un passo deciso al fine concretizzare questi impegni attraverso un’ esigibilità effettiva da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.

Alcuni colleghi beneficiano di formazione, percorsi professionali, sviluppo di carriera, ma non condividono il disegno strategico che li vede coinvolti. La stragrande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici si trovano in una situazione molto meno fortunata: fanno poca formazione o di scarsa utilità; vengono relegati a ruoli senza prospettive reali di significativa progressione professionale ed hanno precluso qualsiasi sviluppo di carriera.

Per superare questa non confortante situazione, la piattaforma prevede di rivendicare chiarezza e impegni precisi da parte delle aziende. Negli ultimi rinnovi contrattuali i lavoratori hanno messo a disposizione, per la loro crescita professionale, rilevanti contributi economici; con quelle risorse e con la dimostrazione di una inedita capacità organizzativa le B.C.C. dovranno formalizzare un percorso professionale ed un parallelo percorso formativo; questo dovrà essere condiviso con i singoli interessati e periodicamente verificato con gli stessi e con le OO.SS.

Negli ultimi anni la crescita dimensionale e la diffusione del credito cooperativo hanno intensificato l’immissione di lavoratori e lavoratrici provenienti da altre banche. Il fenomeno è di per sé sintomo di prospettive favorevoli per il movimento del credito cooperativo, di buona considerazione del lavoro svolto nello stesso da parte di professionalità altrove formatesi, di contaminazione fra culture ed approcci lavorativi diversi. Non si possono tuttavia nascondere gli aspetti critici del fenomeno, specialmente se non gestito con sufficiente attenzione; in particolare:

- il rischio di perdita dell’identità che contraddistingue il modo di operare delle banche cooperative a carattere mutualistico;
- la concreta demotivazione da parte di lavoratori che si vedono sistematicamente “superati” dai nuovi arrivati e che non vedono alcun investimento fatto per far crescere professionalità dall’interno.

### **Valorizzazione risorse interne**

Per dare una risposta concreta a quest’ultimo sentito problema, occorre, oltre al sopra citato condiviso piano di sviluppo professionale e di carriera, una comunicazione formale a tutto il personale della disponibilità di posizioni lavorative di responsabilità all’interno della banca .

Allo stesso tempo, anche per dare concretezza agli impegni connessi alla R.S.I. che tutte si sono assunte, le B.C.C. dovranno impegnarsi in via prioritaria alla copertura di tali posizioni con risorse interne. A tale scopo dovranno apprestare opportuni interventi formativi e valorizzare, con sviluppi di carriera, soprattutto i lavoratori che hanno dato dimostrazione di competenza anche attraverso l’adibizione a posizioni lavorative diverse affinché possa effettivamente rendersi esigibile questa condivisa sensibilità.

### **Idoneità**

Al fine di affermare concretamente l’identità cooperativa, si prevede di istituire nuovamente, con specifica disciplina, un percorso di inserimento formativo obbligatorio. Tale procedura viene prevista soprattutto per l’immissione di lavoratori provenienti da altre realtà bancarie e comunque per il personale alla sua prima esperienza lavorativa. Il percorso, oltre che garantire – attraverso una comune formazione iniziale gestita dalla Federazione Regionale – una condivisa base di conoscenze del movimento, ha lo scopo di evitarne un graduale snaturamento.



## INQUADRAMENTI

Il Contratto di Secondo Livello del 2003 ha regolamentato l'inquadramento minimo per alcune figure professionali. È indispensabile proseguire in quella esperienza; in primo luogo per dare effettiva esigibilità all'inquadramento di alcuni profili professionali per i quali vi è stata da parte delle B.C.C. un'elusione nell'applicazione delle norme concordate; in secondo luogo per fornire un giusto riconoscimento inquadramentale a figure professionali che si sono venute delineando in questi anni.

### **Figure già regolamentate attuale Contratto di Secondo Livello.**

Data la crescente complessità delle attività svolte ed il maggior impegno e professionalità richiesti nello svolgimento delle proprie mansioni ai colleghi, si richiede di incrementare di un livello retributivo le figure ora previste al 3° livello retributivo della terza area.

### **Inquadramenti nuove figure 2<sup>a</sup> area.**

Contemporaneamente si prevede che al 2° livello della stessa area vadano inquadrate figure quali quella del lavoratore che ha fra le sue varie incombenze quella della installazione di *hardware* e di *software* per implementare o gestire le procedure aziendali.

### **Inquadramenti nuove figure 3<sup>a</sup> area.**

Al 3° livello, gli addetti che operano alle dipendenze dei responsabili delle strutture:

- titoli
- controllo di gestione
- controlli del rischio
- Responsabilità Sociale d'Impresa
- Organizzazione
- Marketing operativo e strategico

### **Nuove figure di responsabili**

Al fine di una efficace gestione, si richiede che vengano nominati – compatibilmente con le dimensioni aziendali – i seguenti responsabili di struttura, che come tali dovranno essere sempre inquadrati fra i quadri direttivi.

Responsabile di:

- controllo di gestione;
- controllo del rischio;
- R.S.I. (Responsabilità Sociale d'Impresa);
- ufficio Soci;
- marketing operativo e strategico;
- continuità operativa;
- corporate banking;
- private banking;
- gestione del personale;
- funzione di conformità.

Le suddette figure saranno inquadrate, laddove il C.C.N.L. non preveda un migliore inquadramento, almeno nel 2° livello retributivo nelle banche fino a 50 lavoratori di organico, almeno nel 3° livello retributivo nelle B.C.C. con più di 50 lavoratori.



### **Valorizzazione esperienza**

I lavoratori delle aree professionali, che da oltre 10 anni mantengono il medesimo inquadramento, per effetto dell'esperienza lavorativa accumulata nonché dell'arricchimento professionale acquisito, matureranno un incremento economico mensile pari all'importo dell'inquadramento immediatamente superiore (75 euro netti, per chi è già al 4° livello).

### **Vice responsabili**

In considerazione delle necessarie garanzie di continuità in tutte le unità operative (succursali e uffici interni) occorre prevedere sempre la figura di Vice responsabile. Allo stesso compete:

- un inquadramento minimo di 3<sup>a</sup> area 4° livello, che sarà di minimo QD1 nei servizi o succursali dove al responsabile spetta l'inquadramento di QD 3;
- un'indennità di funzione corrispondente al 60% riconosciuta ai preposti di filiale.

Per chiunque abbia l'incombenza di apertura o chiusura di strutture bancarie, va riconosciuta comunque indennità pari al 20% dell'indennità di preposto.

### **Livello retributivo dei Responsabili di filiale**

Si deve rendere esigibile ed effettivo quanto previsto dalla declaratoria dell'art. 95 del C.C.N.L.. Si deve inoltre individuare un criterio al fine di stabilire una griglia di complessità gestionale cui far corrispondere i diversi livelli di inquadramento nella categoria dei QD.

Si rivendica il divieto alla preposizione su una pluralità di filiali: ogni succursale deve avere un proprio preposto nominato.

### **Capo Area**

Viene prevista l'istituzione della figura del Capo Area con compiti di coordinamento delle politiche aziendali commerciali, di risultato, di budget, di gestione della clientela. Ad esso deve essere attribuito l'inquadramento minimo di Quadro Direttivo di 4° livello retributivo.

### **Prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi**

Riguardo alla questione delle prestazioni aggiuntive dei QD, si vuole rafforzare l'attuale formulazione prevedendo che:

- quanto definito annualmente con apposito incontro venga comunicato ufficialmente alla RSA che dovrà venir coinvolta in caso di difficoltà previste di corretta effettuazione dell'autogestione.
- in assenza di un'adeguata erogazione le ore effettuate e non recuperate attraverso l'autogestione si trasformeranno in ferie.

Al fine di garantire il monitoraggio e una corretta gestione delle prestazioni di cui sopra, il quadro direttivo segnalerà mensilmente all'Azienda le ore aggiuntive complessivamente effettuate e quelle già recuperate con il criterio dell'autogestione.

### **Iniziative "extraorarie"**

Per le iniziative "extraorarie" (riunioni periodiche e/o *conventions*), comunque denominate, che richiedono ai lavoratori una disponibilità formalmente volontaria ma sostanzialmente condizionata in direzione dell'obbligatorietà, si richiede la definizione della relativa remunerazione e/o del riposo compensativo.



## **Ruolo chiave**

L'adibizione ad un ruolo chiave, effettuata a seguito della procedura prevista, dà luogo – all'interno del livello di appartenenza dei quadri direttivi – ad un riconoscimento economico pari al 7% del parametro definito nell'allegato F del CCNL di tale inquadramento.

## **FORMAZIONE**

### **Formazione: ruolo della Federazione**

Le parti si danno atto che la formazione rappresenta uno strumento di primaria importanza e uno dei valori strategici del Credito Cooperativo Regionale; l'uniformità formativa è fondamentale anche per rafforzare la coesione del sistema. Pertanto le parti attribuiscono particolare valore all'attività formativa svolta dalla Federazione Regionale delle B.C.C. del F.V.G. quale istituzione consortile deputata all'organizzazione e all'erogazione dell'attività formativa nei confronti del Credito Cooperativo del FVG.

### **Formazione: la scelta dal lavoratore**

Occorre dare ulteriori garanzie, rispetto a quanto già previsto, ai lavoratori emarginati dai progetti formativi e di sviluppo professionale; a tal fine si richiede che il lavoratore possa scegliere autonomamente, all'interno dei corsi annualmente predisposti dall'Azienda, quelli da frequentare all'interno di una percentuale pari al 50% della formazione offerta obbligatoriamente dall'azienda ai sensi del C.C.N.L.

### **Formazione: modalità applicative.**

Vanno apprestate e verificate di concerto con le OOSS soluzioni atte a:

- migliorarne logisticamente e temporalmente la fruizione (ad es. con tempestiva cessazione dal servizio, orari adeguati per i part-time, etc.);
- migliorarne la qualità con adeguato e condiviso sistema di valutazione della stessa;
- renderla più appetibile (stipula di convenzioni con Università e relativo acquisto di crediti formativi, riconoscimenti, diplomi, attestazioni);
- evitarne lo svilimento come istituto contrattuale (esclusione dalla formazione delle presentazioni di prodotti, procedure di lavoro, comunicazioni aziendali, *convention*, e/o addestramento, 626, cene di lavoro);
- evitare intralci e ostacoli nella realizzazione (programmazione combinata con esigenze quali ferie, trasferimenti, etc.);
- consentire recuperi;
- accompagnare entro tempi ravvicinati significativi e conseguenti cambiamenti di mansione;
- consentire, su richiesta, l'accesso a banche dati aziendali anche non pertinenti con il servizio svolto;
- valorizzare, con tempo e risorse, la docenza interna;
- consentire un efficace ed efficiente reinserimento del personale dopo lunghe assenze (ed es., se cassa, almeno 2 settimane di affiancamento);
- effettuare formazione senza il ricorso all'autoformazione;
- rendere l'aggiornamento e l'informazione (fuori dall'ambito formativo, come ad esempio studio circolari) praticabile in modo adeguato rimuovendo gli ostacoli temporali, logistici, etc., che ne rendono difficoltosa l'effettuazione;
- consentire la tenuta dei corsi per i nuovi assunti prima dell'inserimento in servizio.



## PERMESSI

In applicazione dei principi cooperativi e di quanto contenuto nei principi della Responsabilità Sociale d'Impresa, si richiede:

### **Volontariato**

In aggiunta a quanto già normato, si chiedono 10 gg annuali di permesso retribuito per attività di volontariato riconosciute in occasione di calamità e 5 gg. per aggiornamento.

### **Gravidanza a rischio**

Diritto, come per la gravidanza obbligatoria, al 100% dello stipendio.

### **Permessi retribuiti per gravi motivi personali o famigliari**

Si prevedano precise casistiche, rapportate nella durata alla gravità dei casi, che devono prevedere criteri uniformi resi noti a tutti i lavoratori e alle RSA.

## TICKET PASTO

Si richiede:

- l'estensione al personale che fruisce del rapporto anche al part time di tipo orizzontale;
- l'incremento dall'attuale misura di Euro 5,28 ad Euro 8;
- che, a scelta del lavoratore, il valore facciale del ticket pasto eccedente quello ammesso a decontribuzione fiscale sia versato alla posizione personale del dipendente presso il Fondo Pensione Nazionale;
- che a tale fondo pensione nazionale sia versato anche il valore facciale dei *ticket* non usufruiti.



## SOSTEGNO ECONOMICO E AZIONI POSITIVE

Si richiede:

- che in caso di premorienza del dipendente il coniuge e i figli rimangano iscritti, con onere a carico della B.C.C., alla Cassa Mutua Nazionale per un periodo di tre anni per il coniuge e fino al raggiungimento della maggiore età per i figli;
- Che entro sei mesi dal decesso venga assunto un familiare su richiesta da presentare entro 60 giorni dal decesso; in alternativa si potrà concordare con l'interessato un indennizzo economico;
- La creazione di asili nido, anche aperti al servizio del territorio, da affidare in gestione a forme cooperative;
- Il contributo del 50% sull'acquisto di supporti didattici per i figli dei dipendenti, fino al limite di 300 euro, sotto forma di contributo diretto al dipendente o di convenzione con i venditori;
- Il buono di 150 Euro mensili per le spese di frequenza alla scuola materna o all'asilo nido nel caso di mancato accoglimento di domanda di part time motivata dal superamento dei limiti previsti per la concessione;
- l'accoglimento della richiesta di flessibilità di orario di lavoro mediante lo spostamento dell'orario di inizio o di fine della giornata lavorativa nella misura di 60 minuti. Il recupero potrà avvenire in altre giornate o nella giornata stessa, anche con riduzione della pausa pranzo fino a 30 minuti. La reiezione della domanda dovrà essere motivata per iscritto;
- La richiesta di cui al punto precedente sarà comunque accolta per i lavoratori che hanno figli o equiparati in età scolastica o sono soggetti a pendolarismo;
- La costituzione presso la Federazione di una commissione paritetica che prenda in esame ed analizzi tutti quei fattori che possono produrre condizioni svantaggiose per il personale femminile e proporre soluzioni positive. Detta commissione sarà formata da due membri per ogni organizzazione sindacale firmataria del presente contratto. Resta inteso che per la partecipazione a dette riunioni non verrà richiesta la copertura cedolare.

## MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

L'ampliamento dell'ambito operativo e l'incremento dell'attività commerciale connesso alle politiche aziendali richiedono una riconsiderazione complessiva della disciplina della mobilità del personale valorizzando anche la qualità della vita influenzata dal luogo di residenza del lavoratore. In sintonia con i principi di tutela ambientale propri della Responsabilità Sociale d'Impresa, le aziende favoriranno un uso dei mezzi pubblici, per il tragitto dalla residenza al luogo di lavoro fino a 20 km, anche accollandosi il costo relativo.

Si richiede pertanto che:

- il personale delle aree professionali e dei primi due livelli dei quadri direttivi, che non abbia maturato il doppio requisito dei 45 anni di età e dei 22 di servizio, sia trasferito a più di 20 km dal luogo di residenza solo previo consenso;
- in caso di missione che interessi l'ultimo giorno di un mese ed il primo del successivo il conteggio dei giorni complessivi comprenda tutti i giorni di missione senza soluzione di continuità;
- vengano accolte le domande di avvicinamento alla residenza entro sei mesi dalla richiesta;
- i lavoratori che operano a più di 20 km dal luogo di residenza, in caso di mancato accoglimento della domanda di cui al punto precedente, abbiano diritto alle seguenti indennità di pendolarismo: a) da 21 a 40 Km, 50 Euro mensili; b) da 41 a 60 km, 100 Euro mensili; c) oltre 60, 200 Euro mensili.



## GESTIONE DEL C.C.N.L.

### Uso dell'autovettura

Si richiede che in caso di uso dell'autovettura per causa di lavoro:

- l'eventuale onere economico aggiuntivo derivante dal peggioramento della classe di rischio assicurativo in seguito ad incidente sia compensato integralmente dall'azienda;
- venga stipulata a carico dell'azienda la copertura assicurativa per rischio ritiro patente;
- in caso di mancato risarcimento del danno entro un mese dall'incidente o di mancata anticipazione di tale risarcimento da parte dell'azienda, le parti attueranno una verifica in sede sindacale al fine di addivenire ad una soluzione condivisa.

### Turni di Ferie

Si richiede:

- la comunicazione per iscritto del piano ferie al lavoratore entro il mese di marzo; in caso di mancata risposta nei termini, si intendono approvati i periodi di ferie richiesti;

### Servizio cassa

Si richiede:

- la nomina dei cassieri operanti in ogni succursale;
- che l'indennità giornaliera di cassa non possa essere corrisposta per un importo equivalente a meno di cinque ore;

## POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

La precarizzazione introdotta dalla legislazione esige il rafforzamento del controllo sindacale.

Si richiede pertanto l'estensione dell'informativa alle organizzazioni sindacali comprendendovi anche i lavoratori non dipendenti e forniti da soggetti esterni. Nell'ipotesi di assunzioni con forme diverse dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dovranno essere precisati nominativi, tipologie contrattuali, durata, mansioni e qualifica attribuita; negli stessi casi, ed anche per quanto riguarda l'attività di tirocinio, va comunque accordata ai soggetti interessati la priorità in caso di future assunzioni a tempo indeterminato.

### Tutoraggio e affiancamento

Deve prevedersi un *tutor* per ogni apprendista, stagista, tirocinante e per ogni tipologia di contratto/rapporto, che lo preveda per legge o per convenzione. Ogni *tutor* non può avere più di una persona a lui affidata.

Il *tutor* dovrà essere un lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a dieci anni e un inquadramento non inferiore a QD.

A ciascun *tutor* spetta un'indennità pari a euro 100 mensili.

Va altresì prevista un'indennità alla persona individuata per la l'affiancamento quotidiano del soggetto in attività con le tipologie di rapporto di cui al primo comma.

### Apprendistato

Si richiede:

- l'accantonamento al Fondo Pensione Nazionale del 6% della retribuzione lorda assunta a base di calcolo del TFR;
- la verifica in sede sindacale, alla scadenza dei primi due anni, della qualità della prestazione; l'eventuale valutazione positiva verrà verbalizzata;
- la conferma della futura assunzione a tempo indeterminato sei mesi prima della scadenza dell'apprendistato.



## Contratto di inserimento

Si richiede:

- l'accantonamento al Fondo Pensione Nazionale del 6% della retribuzione lorda assunta a base di calcolo del TFR;
- la verifica in sede sindacale, alla scadenza della metà del contratto, della qualità della prestazione; l'eventuale valutazione positiva verrà verbalizzata;
- la conferma della futura assunzione a tempo indeterminato due mesi prima della scadenza dell'apprendistato.

## Tirocini Formativi e di orientamento

Debbono essere rispettate le previsioni della L. 196/97 e dal D.M. 142/1998 secondo cui i tirocinanti e/o stagisti effettueranno un'attività pratica in coerenza con il progetto formativo.

Si richiede:

- la trasmissione preventiva alle OO.SS di copia della convenzione come previsto dall'art. 5 del D.M. 142/1998;
- il rispetto del limite temporale di 6 mesi nella durata del rapporto;
- l'erogazione, al termine del periodo, di una borsa di studio di € 1.000;
- il rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del D.M. 142/1998 in materia di certificazione e credito formativo.

## Banca delle ore

Si richiede:

- la liquidazione, in caso di promozione a quadro direttivo, della mancata fruizione della riduzione di orario di 23 ore per la parte non goduta;
- una verifica sindacale nel caso in cui il monte ore individuale accumulato in banca delle ore e non recuperato prima dei 18 mesi superi le 170 ore;
- la liquidazione delle ore non recuperate dopo 18 mesi.

## Part-time

I contratti a tempo parziale, orizzontali o verticali, devono essere considerati uno strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro ed una modalità di realizzazione della responsabilità sociale d'impresa nel contemperamento delle esigenze aziendali e del lavoratore. In queste è compresa l'esigenza di non vanificare i benefici connessi alla fruizione del part time con provvedimenti di mobilità che penalizzino il lavoratore interessato. A tale scopo le organizzazioni sindacali dovranno essere informate preventivamente ogni qualvolta si ricorra a questo istituto sia nei casi di nuove concessioni, di rinnovi, di gestione delle graduatorie dei richiedenti o di provvedimenti che comunque interessino la condizione del lavoratore.

Si richiede:

- per le domande di part time a tempo determinato, comunque non inferiore ad 1 anno, il miglioramento del limite minimo di accoglimento delle domande di da 1 ogni 30 ad 1 ogni 15 dipendenti (1 ogni 20 per le aziende inferiori a 100 dipendenti);
- per le domande di part-time a tempo indeterminato, una previsione aggiuntiva alla precedente di accoglimento di 1 domanda ogni 15 dipendenti (1 ogni 20 per le aziende inferiori a 100 dipendenti). A tale scopo l'azienda individua e comunica alle OO.SS. le posizioni di lavoro, nei limiti del 3% dell'organico, riservate all'accoglimento di tali richieste;
- la determinazione di un registro delle domande di part-time presentate e non accolte, con l'indicazione delle motivazioni della richiesta;
- la definizione, ai fini della precedenza nell'accoglimento delle domande, di un punteggio relativo ad ogni motivazione della richiesta;
- la previsione di casi particolarmente gravi nei quali la concessione del part-time deve essere effettuata anche oltre i limiti quantitativi di cui ai punti precedenti.



## CONDIZIONI AI DIPENDENTI

Dato l'orientamento alla responsabilità sociale delle B.C.C., le OO.SS. richiedono che i servizi bancari ai dipendenti vengano forniti a prezzo di costo.

### **Si richiede:**

- che vengano negoziate con le rappresentanze sindacali locali tutte le condizioni atte a conseguire un' uniformità di condizioni in ogni B.C.C. della Regione. Si richiede inoltre che, nell'eventualità di premorienza;
- siano cancellate tutte le partite debitorie accese per qualsiasi forma di finanziamento;
- il coniuge e i figli possano usufruire delle agevolazioni ai dipendenti applicate al defunto.

## SOCI DIPENDENTI

In ottemperanza all'applicazione dei principi cooperativistici e, conseguentemente alla Responsabilità Sociale d'Impresa (che vede tra i suoi *stakeholders* i collaboratori), si chiede che, su richiesta, tutte le lavoratrici ed i lavoratori, diventino soci della B.C.C. in cui lavorano.

## CRAL DIPENDENTI

Si chiede un aumento della contribuzione a carico delle aziende per il Circolo Ricreativo.