

LAVORO news

BANCARIO & ASSICURATIVO

SPECIALE CONTRATTO BCC

A CURA DELL'ESECUTIVO NAZ. BCC

periodico di Fiba Cisl



Alessandro Spaggiari Segretario Nazionale Sett. credito Fiba Cisl

Nella primissima mattinata di oggi, 27 settembre 2005 a Roma, dopo 5 mesi di trattative, le Organizzazioni Sindacali Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uil c.a. hanno sottoscritto con Federcasse l'ipotesi d'intesa per il rinnovo del Contratto Nazionale che interessa oltre 30.000 lavoratori del Credito Cooperativo.

Anche le lavoratrici e i lavoratori del Credito Cooperativo hanno, finalmente, il loro CCNL!

Le trattative si protraevano da

aprile 2005 e facevano seguito al Protocollo di indirizzo sulle relazioni sindacali firmato il 4/11/04.

Abbiamo dovuto superare innumerevoli difficoltà di contesto (scadenza 31/12/05), congiunturali (difficoltà delle altre categorie a rinnovare il proprio CCNL), di gestione della trattativa (il tavolo Fabi ha costantemente dimostrato comportamenti ambivalenti - tipici dell'assenza di una strategia "chiara" - oscillanti tra spinte corporative irrealistiche e impossibili coerenze con la propria piatta-

forma ben presto dimenticata), di rapporto con Federcasse (irrigidita sulla difesa di una presunta specificità orientata sulle flessibilità e sull'allentamento delle previsioni del CCNL).

La nostra ferma determinazione, sostenuta e fatta vivere tra i lavoratori da tutti i nostri rappresentanti sindacali, ci ha permesso di sostenere un negoziato con queste difficoltà e, quando necessario, di prepararci a possibili proclamazioni di sciopero (2 settembre apertura procedura di raffreddamento del conflitto al Ministero del

Lavoro). Federcasse ha dovuto rinunciare alle proprie pregiudiziali, traducibili nel sostanziale rifiuto della nostra Piattaforma e dovendo infine accettare di negoziare sulla stessa a partire dai documenti specifici presentati da FIBA, FISAC e UILCA in modo analitico.

Riuscire a cambiare il "terreno di discussione" ha rappresentato il presupposto per il confronto di merito che ne sarebbe seguito.

A questo punto (siamo all'inizio di settembre) la trattativa si è fatta via via ser-

BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

Raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto

Nelle prime ore della mattinata del 27 settembre 2005 Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uil c.a. firmano con Federcasse l'accordo per il rinnovo del CCNL dei lavoratori del settore. Ora la parola alle assemblee

Continua a pag. 8

TRATTAMENTO ECONOMICO: Recupero dell'inflazione, Riparametrazione, Previdenza complementare (Fondo Nazionale Previdenza), Assistenza sanitaria integrativa (Cassa Mutua)

Nella piattaforma rivendicativa del settore BCC la proposta sindacale era chiara ed equilibrata. Sinteticamente si concretizzava nel pieno recupero dell'inflazione, in un ulteriore incremento economico legato all'adozione di una nuova scala parametrica, similmente a quanto realizzato nel settore ABI il 12.02.2005, e nell'incremento della quota del

salario da riversare nel Fondo Pensione Nazionale per i lavoratori assunti dopo il 31.12.2000 e nella Cassa Mutua Nazionale, dopo quasi 12 anni di mancato incremento del contributo a carico delle Aziende per l'assistenza sanitaria integrativa.

Su questa partita Federcasse, ammalata da assurdi obiettivi

di ulteriori riduzioni nel costo del lavoro, per lungo tempo si è dimostrata riottosa e indisponibile. Alla fine, però, la determinazione del sindacato ha costretto la controparte a cambiare idea, e quindi a garantire ai lavoratori il pieno recupero dell'inflazione, oltre alle altre componenti della richiesta salariale sindacale.

+ 6,37%
160 EURO
l'aumento per la figura media



Il rinnovo contrattuale del 27.9.2005 ha quindi determinato un costo complessivo per le aziende pari al 6,65% (6,77% con l'effetto trascinarsi), così suddiviso:

1. **aumento retributivo tabellare** (recupero inflattivo), pari al 5,92% complessivo (5,80% di incremento, più 0,12% per effetto del c.d. trascinarsi). Tale incremento del 5,80% è così composto: 1,90% relativo al differenziale del biennio 2002/2003; 2,00% per il 2004; 1,90% per il 2005 (contro l'1,40% di tasso di inflazione programmato dal Governo);

.....continua TRATTAMENTO ECONOMICO

2. **riparametrazione**, pari allo 0,45% medio di costo. E' un ulteriore incremento sulle tabelle retributive, comprese fra la III^a area, 3° livello (ex vice capo ufficio) e la IV^a area, 3° livello (ex funzionario di 3^a);

3. **previdenza complementare**. Si tratta di un aumento dello 0,50% della quota versata dalle aziende al Fondo Pensione Nazionale (costo contrattuale dello 0,10%) per tutti i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2000 che non percepiscono l'assegno "ex premio di rendimento". Il contributo aziendale passa, per questi colleghi, dal 4% al 4,50%;

4. **assistenza sanitaria integrativa**. E' stato concordato un incremento del contributo alla Cassa Mutua Nazionale pari

allo 0,35%, così ripartito:

- 88,00 euro annuali in cifra fissa (22,00 euro per il periodo 1.10 - 31.12.2005) a carico delle aziende, a decorrere dall'1.1.2006;
- 0,10% (di cui 0,05% a carico dell'azienda e 0,05% a carico del lavoratore), rivalutabile, sempre a decorrere dall'1.1.2006.

Le decorrenze degli incrementi retributivi delle tabelle, concordati nel nuovo CCNL 27.9.2005 per il settore BCC (che si applicano sulle voci stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabella, assegno ex differenza valore scatto, assegno ex premio di rendimento), sono le seguenti:

- 1,90% dall'1.1.2004;
- 2,00% dall'1.2.2005;
- 0,90% dall'1.7.2005;
- 1,00% dall'1.12.2005.

L'aumento relativo alla riparametrazione decorrerà dall'1.10.2005.

Per quanto riguarda le spettanze 2004/2005, verranno corrisposti in due tranches:

- sotto forma di "una tantum" quelle relative all'anno 2004. Il calcolo viene fatto tenendo conto dell'inquadramento e degli scatti effettivamente maturati mese per mese da ciascun lavoratore nell'anno 2004. La tabella sotto evidenziata non tiene conto delle voci **assegno ex differenza valore scatto e ex-Premio di Rendimento**, che dovranno essere aggiunte alla corresponsione;
- sotto forma di arretrati quelle relative al periodo intercorrente fra l'1.1.2005 e la data di applicazione delle nuove tabelle.

UNA TANTUM 2004

Inquadr. / Scatti		0	1	2	3	4	5	6
QUADRI DIRETTIVI	4° liv.	822,52	846,94	871,36	895,78	920,20	944,62	969,05
	3° liv.	689,98	714,41	738,83	763,25	787,67	812,09	836,51
	2° liv.	610,86	621,90	632,94	643,98	655,02	666,06	677,09
	1° liv.	574,44	585,48	596,51	607,55	618,59	629,63	640,67
3 ^a AREA	4° liv.	509,31	520,35	531,39	542,43	553,47	564,50	575,54
	3° liv.	473,94	484,98	496,02	507,06	518,09	529,13	540,17
	2° liv.	449,18	460,22	471,26	482,30	493,34	504,37	515,41
	1° liv.	424,43	435,46	446,50	457,54	468,58	479,62	490,66
2 ^a AREA	2° liv.	399,67	409,12	418,56	428,01	437,46	446,91	456,36
	1° liv.	378,45	386,17	393,89	401,62	409,34	417,06	424,79
1 ^a AREA	unico	353,69	359,03	364,37	369,71	375,06	380,40	385,74

Inquadr. / Scatti		7	8	9	10	11	12
QUADRI DIRETTIVI	4° liv.	993,47	1.017,89	1.042,31	1.066,73	1.091,15	1.115,57
	3° liv.	860,93	885,35	909,77	934,19	958,61	983,04
	2° liv.	688,13	699,17	710,21	721,25	732,29	743,32
	1° liv.	651,71	662,75	673,78	684,82	695,86	706,90
3 ^a AREA	4° liv.	586,58	597,62	608,66	619,70	630,73	641,77
	3° liv.	551,21	562,25	573,29	584,33	595,36	606,40
	2° liv.	526,45	537,49	548,53	559,57	570,60	581,64
	1° liv.	501,69	512,73	523,77	534,81	545,85	556,89
2 ^a AREA	2° liv.	465,81	475,26	484,71	494,16	503,61	513,06
	1° liv.	432,51	440,24	447,96	455,68	463,41	471,13
1 ^a AREA	unico	391,08	396,43	401,77	407,11	412,46	417,80

.....continua **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Tabella Stipendio								
INQUADRAMENTO			Stipendio - CCNL Federcasse					
valori in Euro			Attuale	01-gen 2004	01-feb 2005	01-lug 2005	01-ott 2005	01-dic 2005
Vecchio	Nuovo							
Funz. 1/2 Funz. 3 Quad. Sup Quadro	QUADRI DIRET- TIVI	4° liv.	3.330,04	3.393,31	3.461,18	3.492,33	3.492,33	3.527,25
		3° liv.	2.793,46	2.846,54	2.903,47	2.929,60	2.955,37	2.984,93
		2° liv.	2.473,13	2.520,12	2.570,52	2.593,66	2.638,51	2.664,90
		1° liv.	2.325,66	2.369,85	2.417,24	2.439,00	2.480,83	2.505,64
C.Uff. Vice C.Uff. C.Reparto Imp. 1°	3ª AREA	4° liv.	2.061,99	2.101,17	2.143,19	2.162,48	2.173,73	2.195,47
		3° liv.	1.918,79	1.955,25	1.994,35	2.012,30	2.020,56	2.040,76
		2° liv.	1.818,55	1.853,10	1.890,16	1.907,18	1.907,18	1.926,25
		1° liv.	1.718,32	1.750,97	1.785,99	1.802,06	1.802,06	1.820,08
Imp. 2° Imp. 3°	2ª AREA	2° liv.	1.618,08	1.648,82	1.681,80	1.696,94	1.696,94	1.713,91
		1° liv.	1.532,17	1.561,28	1.592,51	1.606,84	1.606,84	1.622,91
Ausiliare	1ª AREA	unico	1.431,93	1.459,14	1.488,32	1.501,71	1.501,71	1.516,73

Tabella Scatto di Anzianità								
INQUADRAMENTO			Scatto di Anzianità - CCNL Federcasse					
valori in Euro			Attuale	01-gen 2004	01-feb 2005	01-lug 2005	01-ott 2005	01-dic 2005
Vecchio	Nuovo							
Funz. 1/2 Funz. 3 Quad. Sup Quadro	QUADRI DIRET- TIVI	4° liv.	85,98	87,61	89,37	90,17	90,17	91,07
		3° liv.	85,98	87,61	89,37	90,17	90,17	91,07
		2° liv.	37,48	38,19	38,96	39,31	39,31	39,70
		1° liv.	37,48	38,19	38,96	39,31	39,31	39,70
C.Uff. Vice C.Uff. C.Reparto Imp. 1°	3ª AREA	4° liv.	37,48	38,19	38,96	39,31	39,31	39,70
		3° liv.	37,48	38,19	38,96	39,31	39,31	39,70
		2° liv.	37,48	38,19	38,96	39,31	39,31	39,70
		1° liv.	37,48	38,19	38,96	39,31	39,31	39,70
Imp. 2° Imp. 3°	2ª AREA	2° liv.	32,09	32,70	33,35	33,65	33,65	33,99
		1° liv.	26,23	26,73	27,26	27,51	27,51	27,78
Ausiliare	1ª AREA	unico	18,14	18,48	18,85	19,02	19,02	19,21

Tabella Ex Ristrutturazione Tabellare								
INQUADRAMENTO			Ex ristruttur. tabellare - CCNL Federcasse					
valori in Euro			Attuale	01-gen 2004	01-feb 2005	01-lug 2005	01-ott 2005	01-dic 2005
Vecchio	Nuovo							
Funz. 1/2 Funz. 3 Quad. Sup Quadro	QUADRI DIRET- TIVI	4° liv.	12,89	13,13	13,40	13,52	13,52	13,65
		3° liv.	12,89	13,13	13,40	13,52	13,52	13,65
		2° liv.	7,21	7,35	7,49	7,56	7,56	7,64
		1° liv.	7,21	7,35	7,49	7,56	7,56	7,64
C.Uff. Vice C.Uff. C.Reparto Imp. 1°	3ª AREA	4° liv.	7,21	7,35	7,49	7,56	7,56	7,64
		3° liv.	7,21	7,35	7,49	7,56	7,56	7,64
		2° liv.	7,21	7,35	7,49	7,56	7,56	7,64
		1° liv.	7,21	7,35	7,49	7,56	7,56	7,64
Imp. 2° Imp. 3°	2ª AREA	2° liv.	6,17	6,29	6,41	6,47	6,47	6,54
		1° liv.	5,04	5,14	5,24	5,29	5,29	5,34
Ausiliare	1ª AREA	unico	3,49	3,56	3,63	3,66	3,66	3,70

.....continua **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Tabella Scatto di Anzianità								
INQUADRAMENTO			Scatto di Anzianità - CCNL Federcasse					
valori in Euro			Attuale	01-gen 2004	01-feb 2005	01-lug 2005	01-ott 2005	01-dic 2005
Vecchio	Nuovo							
Funz. 1/2 Funz. 3 Quad. Sup Quadro	QUADRI DIRETTIVI	4° liv.	4,13	4,20	4,29	4,33	4,33	4,37
		3° liv.	4,13	4,20	4,29	4,33	4,33	4,37
		2° liv.	5,61	5,72	5,83	5,89	5,89	5,95
		1° liv.	5,61	5,72	5,83	5,89	5,89	5,95
C.Uff. Vice C.Uff. C.Reparto Imp. 1°	3ª AREA	4° liv.	5,61	5,72	5,83	5,89	5,89	5,95
		3° liv.	5,61	5,72	5,83	5,89	5,89	5,95
		2° liv.	5,61	5,72	5,83	5,89	5,89	5,95
		1° liv.	5,61	5,72	5,83	5,89	5,89	5,95
Imp. 2° Imp. 3°	2ª AREA	2° liv.	5,16	5,26	5,36	5,41	5,41	5,47
		1° liv.	4,32	4,40	4,49	4,53	4,53	4,57
Ausiliare	1ª AREA	unico	4,47	4,56	4,65	4,69	4,69	4,74

PREMIO DI RISULTATO

**Confermata
l'importanza dello
strumento e ribadita
l'attuale disciplina**

La Parti, dopo attenta discussione, hanno convenuto di confermare le attuali modalità di calcolo ed erogazione del **Premio di Risultato (PdR)** relativamente agli anni 2005 e 2006 (con riferi-

mento, rispettivamente, ai bilanci 2004 e 2005).

E' stato inoltre concordato di effettuare una verifica congiunta sulla disciplina del Premio, da concludersi entro il 30 aprile 2006, finalizzata all'indi-

viduazione di eventuali correttivi alla disciplina medesima, che potranno interessare le erogazioni successive al 2006 (con riferimento ai bilanci dal 2006 in poi).

AREA CONTRATTUALE ASSETTI CONTRATTUALI Raggiunta una maggior coesione

Sono state operate importanti modifiche per quanto concerne l'ambito di applicazione del contratto e gli assetti contrattuali.

Circa l'**ambito di applicazione del contratto** (art. 1) è stato stabilito che sono destinatari del CCNL tutti i dipendenti delle aziende del gruppo bancario del Credito Cooperativo, comprese le aziende controllate dalle BCC che svolgono attività creditizia o strumentale, senza eccezioni di sorta.

E' stato inoltre chiarito negli **assetto contrattuali** (art. 8) che tutti i soggetti destinatari del CCNL devono avere un secondo livello di contrattazione, sia esso a livello locale (cioè regionale, interregionale o provinciale) o aziendale.



RELAZIONI SINDACALI Introdotta nuovo livello sindacale

E' importante segnalare che è stato introdotto anche nel settore BCC un **sistema di relazioni sindacali a livello di gruppo bancario** (art. 11 bis). Si tratta di una procedura che coinvolge la capogruppo e una delegazione sindacale di gruppo in un confronto sulle ricadute delle condizioni di lavoro del personale, derivanti da processi di riorganizzazione o ristrutturazioni, comprese le fusioni. Si tratta quindi di regolamentare, non lasciandoli alla sola gestione aziendale, aspetti quali: trasferimenti, distacchi, livelli occupazionali, interventi formativi e di riqualificazione.

INFORMAZIONI ALLE OO.SS. (art. 16) e **RIUNIONI PERIODICHE** (art. 17)

Sono state rafforzate queste due norme contrattuali inse-

rendo l'obbligo di fornire al sindacato, da parte delle Federazioni locali, informazioni su temi di grande rilevanza quali, ad esempio, le varie **tipologie di assunzione** realizzate e i **distacchi di personale** posti in essere.

PREVENZIONE CONFLITTI COLLETTIVI (art. 22)

È stata migliorata la norma contrattuale già esistente - che disciplina le modalità di intervento per dare soluzione positiva alle situazioni di riorganizzazione, ristrutturazione, fusione, concentrazione, scorporo, tensione occupazionale in genere - prevedendo l'obbligo dell'azienda, nelle situazioni che possono comportare esuberanti di personale, di illustrare alle r.s.a e alle oo.ss. locali i propri obiettivi operativi e strategici (piani industriali).

AREA DEI QUADRI DIRETTIVI

Prestazione lavorativa, sviluppo professionale

In coerenza con le nostre richieste si è proceduto ad avviare l'armonizzazione normativa della categoria dei Quadri direttivi. Tale armonizzazione ha riguardato, per il momento, solo alcuni istituti: **ferie** (art. 52), **trasferimenti** (art. 61), **preavviso di licenziamento** (art. 84), **preavviso di dimissioni** (art. 85), **prestazione lavorativa** (art. 98).

PRESTAZIONE LAVORATIVA (art. 98)

Rispetto a questa norma il Quadro direttivo di 1° e 2° livello – al quale sono stati riconosciuti incrementi significativi nelle tabelle retributive (rispettivamente +2,79% e +2,99% in aggiunta all'aumento tabellare del 5,80%) – pur mantenendo nella voce stipendio la quota forfetaria del compenso per lavoro straordinario, non è più vincolato a fornire all'azienda ore di lavoro supplementare (in precedenza l'obbligo riguardava 10 ore mensili medie). Con il nuovo CCNL viene equiparato al Quadro direttivo di 3° e 4° livello per quanto concerne il diritto ad utilizzare il criterio dell'autogestione della prestazione lavorativa (recupero orario di prestazioni aggiuntive).

E' stata inoltre condivisa fra le Parti la volontà di ricercare tutte le possibili soluzioni per rendere effettivamente fruibile, da parte dei Quadri (in particolare dei preposti a succursale), l'autogestione della propria prestazione lavorativa, adottando tutte le misure organizzative del caso.

SVILUPPO PROFESSIONALE (art. 104)

La **formazione professio-**

Si avvia l'armonizzazione delle norme di alcuni istituti: **ferie, trasferimenti, preavvisi di licenziamento e dimissioni, prestazione lavorativa**



nale deve risultare coerente rispetto ai ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi. Entro il 30 giugno 2006 per i Quadri direttivi di 3° e 4° livello andranno definiti, nei progetti delle Federazioni locali, i **ruoli chiave** con i connessi trattamenti retributivi. Al Quadro direttivo che abbia percepito l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi a decorrere dall'assegnazione dell'incarico verrà assicurato, in caso di revoca dello stesso, un importo corrispondente sotto forma di assegno *ad personam* riassorbibile.

SALUTE, SICUREZZA, POLITICHE SOCIALI

Migliorate le norme sul comportamento e sul rischio rapina

Per le **malattie e infortuni** (art. 55), oltre ad aver inserito la sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids) fra le fattispecie che aumentano del 50% il periodo di comporto per malattia, è stata inserita una norma che dà la possibilità al lavoratore di essere informato puntualmente dall'azienda sui giorni di malattia o infortunio effettuati, ai fini del conteggio del comporto medesimo.

Per quanto attiene le misure di sicurezza (art. 70), le aziende considereranno il "rischio rapina" ai fini del

documento di valutazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 626-/94 e successive modifiche.



FONDO PER PROGETTI DI SOLIDARIETA' e RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

FONDO PER PROGETTI DI SOLIDARIETA'

Le Parti hanno convenuto di definire, entro il 31 gennaio 2006, tempi e modalità per la costituzione di un Fondo nazionale del Credito Cooperativo che abbia lo scopo di finanziare iniziative umanitarie di assistenza, sia nell'ambito nazionale che internazionale.

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

E' stato deciso di avviare un confronto di merito, finalizzato all'elaborazione di un documento specifico, da definire sempre entro il 31 gennaio 2006.

PREPOSTI A SUCCURSALI

Indennità di preposizione

Sul tema dell'**assegno di preposto** (art. 47) la discussione è stata particolarmente accesa, nella volontà del sindacato di riconoscere un giusto riconoscimento economico ai lavoratori preposti a succursali, che quotidianamente si assumono notevoli

responsabilità.

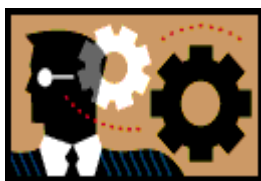
Le Parti hanno concordato che procederanno, entro il 30 aprile 2006, ad una valutazione congiunta finalizzata a dare la giusta valorizzazione a questa figura.

FORMAZIONE e SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA

Il capitolo inerente la **formazione** (art. 63) è stato notevolmente dibattuto dalle Parti, che alla fine hanno condiviso l'esigenza di prevedere, in determinate situazioni oggettivamente verificabili da parte del sindacato, la possibilità delle aziende di articolare la formazione del proprio personale, prevista dal contratto (pacchetti formativi di 24 e 26 ore), anche su periodi pluriennali (al massimo della durata di tre anni).

Per quanto riguarda, poi, il **sistema di inquadramento e lo sviluppo professionale e di carriera**, le medesime hanno convenuto di procedere, entro il 30 aprile 2006,

ad una verifica finalizzata all'aggiornamento dei profili professionali contenuti nel CCNL del 7.12.2000. Tale verifica sarà realizzata con riferimento sia alla contrattazione integrativa intervenuta, sia alle nuove professionalità, e in ogni caso, in coerenza con quanto stabilito dal CCNL. Entro il 30 giugno 2006 dovrà essere effettuata un'ulteriore verifica finalizzata alla individuazione delle motivazioni che non hanno permesso la piena attuazione della disciplina dello sviluppo professionale e di carriera, dei criteri di valutazione professionale e del lavoratore.



BANCA DELLE ORE LAVORO STRAORDINARIO

Le innovazioni introdotte consentono il superamento di alcune problematiche verificatesi nell'applicazione della norma.

Infatti la nuova disciplina della **banca delle ore - lavoro straordinario** (art. 127) estende a 24 mesi (rispetto ai 10 precedenti) il periodo all'interno del quale effettuare, da parte del lavoratore, il recupero delle ore di lavoro aggiuntive, confluite in banca delle ore. Un'altra novità consiste nell'aver stabilito il principio della mancata perdita del quantitativo di ore accantonato in banca ore prevedendo che, in caso di mancata fruizione, l'azienda possa, nei 6 mesi successivi, fissare i tempi di utilizzo delle ore residue.

Inoltre è stato stabilito il diritto, da parte del lavoratore, di poter verificare periodicamente la propria situazione relativa alle ore di lavoro confluite in banca ore.

Infine l'azienda comunicherà mensilmente alle oo.ss. il numero complessivo delle ore di lavoro aggiuntive effettuate nell'ambito di un singolo ufficio o dipendenza, specificando il quantitativo dei lavoratori che hanno effettuato dette prestazioni.

**Sancito un principio
Le ore accumulate non andranno disperse
Il recupero obbligatorio garantirà i lavoratori**



MERCATO DEL LAVORO E LEGGE BIAGI

Depotenziare le previsioni della legge e difeso il contratto del bancario

La regolamentazione dell'applicazione del D.Lgs. 276/2003 (c.d. legge Biagi) è stata a lungo uno degli scogli sui quali il confronto si è spesso incagliato. Nonostante ciò, nel nuovo CCNL 27.9.2005 delle BCC è stata recepita la sola fattispecie dell'apprendistato professionalizzante, e confermate quelle dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e dei contratti di inserimento, limitando così al minimo la precarizzazione dei rapporti di lavoro contenuta nella legge Biagi. Le fattispecie non regolamentate dal contratto nazionale non potranno, quindi, trovare applicazione nelle aziende neanche in presenza di eventuali accordi sindacali.

L'apprendistato professionalizzante (art. 30)

avrà una durata di 4 anni (invece dei 6 previsti dalla legge) e prevederà l'applicazione al lavoratore, come previsto dalla legge, di un inquadramento ridotto di 2 livelli per il primo biennio e di uno per il secondo, nonché il mantenimento del secondo biennio, una volta confermato in servizio al termine del rapporto, ai fini della maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi contrattuali.

Rispetto ai **contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato** e **contratti di inserimento** (art. 31) un importante risultato è stato quello di aver chiarito che la forma possibile della somministrazione di lavoro (lavoro interinale) è unicamente quella a tempo determinato (come già oggi avveniva), mentre non sarà assolutamente consentita quella a tempo indeterminato.

Altro risultato è stato quello, pur garantendo un minimo di flessibilità di utilizzo alle BCC di dimensioni minori (fino a 40 dipendenti), di riuscire a dimezzare, dal 20 al 10%, la percentuale complessiva di utilizzo di queste tipologie contrattuali nel settore BCC.

E' stata anche rinviata ad un futuro contratto nazionale la disciplina della fattispecie del lavoro a chiamata e del lavoro ripartito.

Nel nuovo contratto è stata introdotta una specifica dichiarazione con la quale le Parti assumono un impegno politico affinché le aziende del settore del Credito Cooperativo confermino in servizio, alla scadenza, i lavoratori con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, per non disperdere il patrimonio umano e professionale che le stesse aziende hanno formato.



MISSIONI E TRASFERIMENTI

Migliorate le norme attuali, sulla falsariga dell'Abi

MISSIONI (art. 60)

E' stato recepito in un chiarimento a verbale il principio del **riconoscimento della missione** qualora il lavoratore, effettui, nella stessa giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 km.

Inoltre le Parti procederanno, entro il 31 gennaio 2006, a rivedere il vigente accordo in materia di rimborsi chilometrici.

Nel frattempo, con decorrenza 1° ottobre 2005, sono ulteriormente aumentati i rimborsi chilometrici da corrispondere ai lavoratori che utilizzano l'autovettura propria per motivi di lavoro (euro 0,31 per autovetture fino a 1.000 c.c.; euro 0,35 per autovetture da 1.001 a 1.500 c.c.; euro 0,43 per autovetture oltre 1.500 c.c.).



TRASFERIMENTI (art. 61)

Una importante acquisizione riguarda il principio dell'**intrasferibilità**, senza il consenso dell'interessato, per i lavoratori delle Aree professionali (dall'ausiliario all'ex capo ufficio) che abbiano compiuto i 45 anni di età e che abbiano maturato almeno 22 anni di servizio nell'azienda.

rata, ed ha messo in campo, complessivamente, tutti gli aspetti qualificanti delle "rivendicazioni contrattuali" più volte eluse, semplicemente ignorate, o strumentalmente ritenute troppo onerose.

Abbiamo accettato di buon grado un confronto in sede tecnica per quantificare l'impatto dei costi relativi alle soluzioni da noi proposte, perché i numeri li sappiamo conteggiare, rapportare e qualificare da sempre. Su altri tavoli, a quanto ci risulta, i numeri si prendono ma troppo spesso si... "danno" (come si spiegano a distanza di poco tempo comunicati antitetici sugli stessi temi!).

Tuttavia si può affermare che assieme a Fisac e Uilca abbiamo raggiunto un buon rinnovo di CCNL! Ci sono notevoli aspetti di novità sull'im-

pianto delle regole a tutela del rapporto di lavoro e dell'applicazione del contratto; c'è una risposta articolata sul piano economico (inflazione, salario professionale, Cassa Mutua, contributo Previdenza solidarietà assunti post 2001); c'è un governo contrattuale delle previsioni del DLGS 276 (L. 30) con limitazioni, esclusioni, impegni; c'è la creazione di una procedura ex novo per il gruppo bancario; c'è una soluzione equilibrata e rispettosa della volontà soggettiva circa il tema banca delle ore.

La formazione ha migliorato la proprie caratteristiche di esigibilità richiamandosi ai principi contenuti nella dichiarazione congiunta delle parti Europee, salvaguardando i diritti individuali e prevedendo modalità di fruizione diversificate fermo il principio (come nella banca ore) che nulla può essere perso.

Il CCNL valorizza altresì i Quadri Direttivi attraverso una parziale omogeneizzazione, il

superamento dell'auto-certificazione a fronte del raddoppio dell'orario forfettizzato, i ruoli chiave e un impegno a migliorare il tema complessivo dello sviluppo professionale attraverso un'apposita commissione con tempi certi.

Infine, rispetto al Premio di Risultato abbiamo respinto il tentativo di Federcasse di procedere nella sostanza, al suo smantellamento.

Le soluzioni convenute sui temi sopra richiamati e molte altre che troverete a seguire, dimostrano chiaramente il profilo di coerenza dell'ipotesi d'intesa raggiunta, con la piattaforma e con i mandati assegnati dai lavoratori.

Questo risultato è la nostra migliore soddisfazione per l'impegno profuso, per il sostegno ricevuto dai tanti colleghi che non ci hanno mai

fatto mancare il loro appoggio e perché, infine e ancora una volta, i fatti dimostrano che ogni seria strategia deve avere alla base un'approfondita analisi di sostenibilità.!

Al più presto porteremo l'ipotesi di rinnovo del CCNL alla valutazione di tutti i lavoratori, sicuri che la consapevolezza e il buon senso degli stessi supererà come sempre e di gran lunga quelli di troppi profeti di sventura.

Nel contempo, ogni lavoratore si potrà rivolgere con fiducia ai nostri rappresentanti sindacali e, già da subito, vi invitiamo a partecipare numerosi alle assemblee che saranno convocate.

Infine, un sentito ringraziamento a tutti gli amici del Comitato Esecutivo Nazionale che hanno garantito, come sempre, un prezioso contributo durante tutto il corso della trattativa.

*Alessandro Spaggiari
Segr.naz. Fiba*

AREA CONTRATTUALE ASSETTI CONTRATTUALI Raggiunta una maggior coesione

Sono state operate importanti modifiche per quanto concerne l'ambito di applicazione del contratto e gli assetti contrattuali.

Circa l'**ambito di applicazione del contratto** (art. 1) è stato stabilito che sono destinatari del CCNL tutti i dipendenti delle aziende del gruppo bancario del Credito Cooperativo, comprese le aziende controllate dalle BCC che svolgono attività creditizia o strumentale, senza eccezioni di sorta.

E' stato inoltre chiarito negli **assetto contrattuali** (art. 8) che tutti i soggetti destinatari del CCNL devono avere un secondo livello di contrattazione, sia esso a livello locale (cioè regionale, interregionale o provinciale) o aziendale.