

**Informativa sull'ipotesi di accordo del CCNL FEDERCASSE
a cura della Rappresentanza Sindacale Aziendale di ICCREA BANCA**



LA SINTESI RIGUARDA L'IPOTESI DEL CCNL FEDERCASSE COMPARTO CON CIRCA 30.000 LAVORATORI E LAVORATORI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO. QUESTO SETTORE DEL CREDITO HA UNA PROPRIA CONTRATTAZIONE AUTONOMA CHE A GRANDE LINEE RICALCA QUELLA DEL SETTORE DI RIFERIMENTO (ABI). PER VIA DELLE DIMENSIONI DELLE BCC, LA CONTRATTAZIONE IN QUESTO SETTORE HA SEMPRE CONCESSO SCAMBI TRA UNA NORMATIVA "PIU' FLESSIBILE" (?) IN CAMBIO DI TRATTAMENTI ECONOMICI MIGLIORI DEI MINIMI TABELLARI.

IN QUESTO DOCUMENTO VENGONO ANALIZZATI I RISULTATI COMPLESSIVAMENTE RAGGIUNTI DALL'IPOTESI DI ACCORDO, CONFRONTATI CON LE ASPETTATIVE DEI LAVORATORI E CON LA PIATTAFORMA APPROVATA DALLE ASSEMBLEE. IN ULTIMA ANALISI VENGONO FATTE CONSIDERAZIONI, PER QUANTO POSSIBILE, ED UN PARALLELO CON I RISULTATI RAGGIUNTI IN ABI.

MAI COME QUESTA VOLTA IL "CONTESTO" HA INFLUITO SULLA TRATTATIVA. INFATTI, PER LA PRIMA VOLTA I LAVORATORI DEL CREDITO COOPERATIVO HANNO RAGGIUNTO UN IPOTESI DI ACCORDO CON SOLI 13 GIORNI DI RITARDO RISPETTO A QUELLO ABI (STORICAMENTE IL CONTRATTO SI CHIUDEVA QUASI SEMPRE UN ANNO DOPO).

IL RIFERIMENTO ALL'IPOTESI DEL CCNL ABI E' STATO SEMPRE PRESENTE NELLA TRATTATIVA ED ERA IL PUNTO DI CADUTA MASSIMO PER LA CONTROPARTE. I TENTATIVI DELLE OO.SS. DI RISOLVERE BUCHI NORMATIVI SU TEMI IMPORTANTI COME GLI APPALTI, LE CESSIONI DI RAMO D'AZIENDA ECC., HANNO TROVATO MOLTA RESISTENZA DA PARTE DELLA CONTROPARTE.

CHIARAMENTE QUESTA CONTRATTAZIONE, PER QUANTO AUTONOMA, NON HA POTUTO E/O VOLUTO USCIRE DAL SOLCO TRACCIATO IN ABI.

I RISULTATI RAGGIUNTI SONO COMUNQUE DISTANTI DALLA PIATTAFORMA PRESENTATA, QUALCHE ELEMENTO DI NOVITA' ESISTE, RISPETTO ALL'IPOTESI RAGGIUNTA IN ABI, MA UN ULTERIORE RECUPERO ERA POSSIBILE, VISTO I GRANDI PROFITTI DELLE BANCHE DI QUESTI ULTIMI ANNI. UNA PIATTAFORMA AMBIZIOSA COME QUELLA PRESENTATA NON POTEVA RAGGIUNGERE OBIETTIVI POSITIVI CON LA SOLA NEGOZIAZIONE, MA BISOGNAVA CHIAMARE LA CATEGORIA A MOMENTI DI AGITAZIONE.

E' STATA PREVISTA LA TRIENNALIZZAZIONE DEL CONTRATTO, FATTO CHE CONSIDERIAMO NEGATIVO PER LA TENUTA DEL CONTRATTO NAZIONALE E L'UGUAGLIANZA DI TUTTI I LAVORATORI. LA TRIENNALIZZAZIONE ECONOMICA, AL POSTO DEL BIENNIO, INFLUISCE IN MODO RILEVANTE ANCHE SUL RECUPERO SALARIALE PERCHE' RITARDA DI UN ANNO IL RECUPERO DELLA DIFFERENZA ECONOMICA TRA L'INFLAZIONE REALE E QUELLA PROGRAMMATA.

Informativa sull'ipotesi di accordo del CCNL FEDERCASSE a cura della Rappresentanza Sindacale Aziendale di ICCREA BANCA



I principali punti sono:

Aumento economico

La percentuale degli arretrati della voce **“una tantum”** per il 2006/2007 è del **4,90%** (3,8% recupero inflattivo più 1,1% produttività del settore).

Per quanto riguarda gli aumenti tabellari per la figura media di riferimento (3A4L con 7 scatti) **l'aumento riferito al biennio 2006-2007 è di c.a. € 135** (3,8% recupero inflattivo più 0,84% produttività del settore, più il 4,55% della voce “ex premio di rendimento” prevista per i lavoratori in servizio ante 1.1.2001).

Per l'anno 2008 sono stati sterilizzati, come in ABI, gli aumenti degli scatti di anzianità e della voce ex ristrutturazione tabelle e **gli incrementi economici sono sulla voce stipendio e sulla voce, rilevante nel Credito Cooperativo, del “ex premio di rendimento”**.

Le lavoratrici ed i lavoratori assunti prima del 1.1.2001 hanno raggiunto aumenti superiori, per la stessa figura professionale, a quelli previsti nell'ipotesi d'accordo ABI. **L'incremento aggiuntivo si è realizzato per effetto della rivalutazione del 11,3% dell'ex premio di rendimento e per la retribuzione media più alta.** Oltre la solidarietà generazionale, quindi, si è ridotto il mancato guadagno, per effetto della sterilizzazione degli scatti di anzianità ecc, per i “lavoratori anziani”. Questo ulteriore costo economico lo hanno pagato esclusivamente le aziende.

La figura della 3A4L con 7 scatti, a regime raggiungerà aumenti medi complessivi di € 330 per cinque anni (280 € medi in ABI).

Anche in questo caso, però, c'è il motivato dubbio che il recupero non raggiungerà l'inflazione reale (a dicembre 2007 l'inflazione sta viaggiando al 3%).

Ulteriori trattamenti economici riguardano il **passaggio** dei quadri direttivi **dal livello QD2 al QD3**, che deve prevedere **una differenza economica non inferiore ai 3000 € annui**, e lo **0,15% dedicato alla LONG TERME CARE (un ulteriore 0,05% a carico del lavoratore)** a copertura assicurativa per la lungo degenza attraverso la CASSA MUTUA NAZIONALE, con un contributo aziendale annuo in linea con quello ABI. Da considerare che la percentuale inserita, invece dei 50 € fissi di ABI, significa che il contributo aziendale crescerà nel tempo al crescere del montante salariale.

Il Premio di Risultato, demando dei contratti di secondo livello, **è stato aumentato per il bilancio di esercizio 2008 di uno 0,65% del R.L.G.** per ogni fascia di equivalenza (in piattaforma la richiesta di aumento del premio era del 1%).

Infine le aziende incrementeranno la contribuzione al **Fondo pensione di uno 0,40%** (c.a. 13 € mensili per un lavoratore della 3A4L con 7 scatti) per i lavoratori in servizio alla data del 1.1.2001 e dello **0,60%** per i giovani assunti dopo la stessa data.

Il riconoscimento avuto per altre partite economiche ad esempio per l'Apprendistato sono fuori dai conteggi totali ed a carico delle aziende.

E' stato inserito un impegno a **modificare entro il 29 febbraio 2008 l'accordo sui rimborsi chilometrici**, e le **missioni verranno computate come continue, nel rispetto del CCNL del 27.9.05**, anche a cavallo tra la fine di un mese e l'inizio del successivo.

Informativa sull'ipotesi di accordo del CCNL FEDERCASSE a cura della Rappresentanza Sindacale Aziendale di ICCREA BANCA



Per la **Banca delle ore** viene mantenuto il diritto del recupero nelle modalità già stabilite dal CCNL del 27.9.05 e su richiesta **la lavoratrice ed il lavoratore può optare per lo straordinario**, ad esclusione delle 23 ore riveniente dalla riduzione dell'orario di lavoro.

Riguardo le **prestazioni aggiuntive dell'orario di lavoro dei quadri direttivi** viene mantenuto il diritto all'autogestione, il lavoratore **può optare per permessi compensativi di intere giornate, o parti delle stesse**.

La durata del contratto vigente parte dalla data del 1.1.2008 e scade il 31 dicembre 2010. Anche il Credito Cooperativo ha accettato **la triennializzazione del contratto prolungando di un anno la scadenza prevista**, le OO.SS. si sono impegnate a presentare la nuova piattaforma e disdettare il contratto 6 mesi prima della scadenza stessa.

Riteniamo questo posticipo della scadenza **contraddittorio** perché da una parte deroga dalle regole dell'accordo confederale del 23 Luglio 1993 e dall'altra rispetta i parametri dello stesso, prevedendo **il solo recupero dell'inflazione programmata per il 2010, che è dell' 1,5%**.

L'Impegno delle OO. SS. a presentare la piattaforma in tempo utile, per consentire **l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto, lo riteniamo poco praticabile** e per prassi ormai consolidata ci aspettiamo i consueti ritardi nella presentazione delle piattaforme.

E' stata prevista la **triennializzazione dei contratti di secondo livello**, ad esclusione di quello prossimo che ha una durata di quattro anni (come per ABI). La contrattazione dei nuovi contratti integrativi possono essere avviati non prima del 1.1.08. **Sono aumentate le materie demandate per i CIR/CIA**, già superiori a quelle ABI. E' stata inserita una modifica della contrattazione per i **profili professionali che riguardano anche quelle derivanti da riorganizzazioni**, e non solo, quindi, per le sole nuove figure. Per le **BCC con oltre 300 dipendenti** è stato trovato **uno spazio ulteriore di contrattazione, solo in caso di profili professionali non previsti dal CIR** (contratto integrativo regionale). E' stata demandata la **contrattazione dei ruoli chiave**. Infine, innovativo è il demando a contrattare **accordi di clima atti a prevenire disagi negli ambienti di lavoro** (potrà diventare, a nostro modo di vedere, un aggancio a poter trattare i Sistemi Incentivanti e per il futuro prevedere anche accordi sul tema delle discriminazioni, le molestie, il mobbing ed una migliore vivibilità degli ambienti di lavoro ecc.).

Riguardo le Relazioni sindacali E' stato mantenuto l'obiettivo, inserito in piattaforma, circa una **contrattazione di "indirizzo" per il Gruppo Bancario ICCREA** (unico gruppo nel Credito Cooperativo) e **per le aziende controllate una contrattazione di secondo livello, da allargare a tutte le aziende costituite tempo per tempo** e con un impegno a prevedere un processo di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi in particolare, per le aziende senza RSA costituite.

Sul tema delle **cessioni di ramo d'azienda** sono stati previsti momenti di verifica, in caso di crisi del cessionario, **con possibili rientri dei lavoratori presso la società cedente, oltre ad un auspicio congiunto delle parti affinché le cessioni di ramo d'azienda si realizzino all'interno dell'area contrattuale del Credito Cooperativo**.

In materia di **appalti** è stata rafforzato l'obbligo delle aziende ad impegnarsi in materia di prestazioni di lavoro, all'inserimento di **apposite clausole obbligatorie per le aziende appaltatrici di osservanza dei contratti merceologici di riferimento**. In particolare sul tema della sicurezza, l'azienda verificherà l'**idoneità tecnico professionale dei lavori e fornirà informazioni dettagliate sui rischi dell'ambiente di lavoro dato in appalto**. E' prevista la possibilità **per i lavoratori in appalto di usufruire dei servizi esistenti, tipo mensa, spogliatoi e presidi sanitari**.

Informativa sull'ipotesi di accordo del CCNL FEDERCASSE a cura della Rappresentanza Sindacale Aziendale di ICCREA BANCA



Sono stati prolungati i termini per le procedure sindacali sulle ricadute occupazionali del personale in appalto e sulle attività esternalizzate a società esterne all'area contrattuale, oltre al rafforzamento del concetto di **appaltabilità**, **previsto soltanto per le attività complementari e/o accessorie**. Negli incontri annuali è stato rafforzata l'informativa sugli appalti.

I passi in avanti non hanno comunque risolto l'assenza di un obbligo per l'azienda committente a fornire alle RSA un'informativa esauriente che comprenda il Documento di congruità e i capitolati di appalto.

Il **distacco**, utilizzato spesso per eludere la procedura di cessione di ramo d'azienda, non ha trovato alcuna soluzione sulla durata e sulla volontarietà da parte del lavoratore.

In tema di pari opportunità e diritti e libertà sindacali si è in linea con l'ipotesi ABI.

Sul tema dell'occupazione e delle politiche attive non è stata conseguita alcuna percentuale di trasformazione obbligatoria per le forme di lavoro comprese tra quelle cosiddette non a tempo indeterminato. Le aziende si sono impegnate alla **non cumulabilità tra le sole tipologie dei contratti di apprendistato e d'inserimento** (che riteniamo scontato dopo interpello n. 8 del 2.2.07 del Ministero del Lavoro).

Infine, vi sarà un esame congiunto sulla normativa per l'attuazione del protocollo Welfare 23 luglio 2007. Sostanzialmente poco è **cambiato** sulle tipologie previste nel contratto ad esclusione dell'**apprendistato professionalizzante, il lavoro a tempo parziale** e la sola informativa sullo svolgimento dei tirocini formativi e di orientamento (stage).

Le modifiche per l'**Apprendistato professionalizzante prevedono che per i primi 18 mesi ci sia un solo livello di sotto inquadramento**, posizionandosi al livello retributivo immediatamente inferiore a quello previsto alla fine del percorso e **per la restante durata del contratto un'attribuzione di un assegno temporaneo**, corrispondente al netto di quanto di competenza, **riassorbibile in caso di assunzione al termine del quadriennio**. Per la **malattia ed infortunio** è stato considerato il limite del periodo di **comporto a 6 mesi** (come per i lavoratori a tempo indeterminato) con il metodo di **calcolo secco**, non è previsto quello per sommatoria come in ABI.

Per il part-time è stato riconosciuto un rapporto di **trasformazione da contratti a tempo pieno a contratto a tempo parziale nel limite di 1 ogni 25, anziché di 1 ogni 30**.

I **contratti di somministrazione e d'inserimento sono stati aumentati**, le percentuali sono passate dal 10 al 15% **nel computo totale delle due forme** (ABI 16%) in particolare per le piccole BCC, con una dichiarazione di Federcasse di prevalenza nella percentuale all'**utilizzo di una quota maggiore per i contratti di inserimento**.

Esclusione per la vigenza contrattuale del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente, ripartito, a chiamata ecc..

L'ipotesi sarà sottoposta al giudizio dei lavoratori del settore e le assemblee dovranno essere svolte entro metà Febbraio su tutto il territorio nazionale. In caso di consenso seguirà la ratifica delle segreterie nazionali dell'ipotesi raggiunta.

Roma, 21 gennaio 2008