



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

IL RINNOVO DI “TRANSIZIONE”

Per contestualizzare il rinnovo del Contratto di Lavoro delle Banche di Credito Cooperativo, occorre riepilogare brevemente gli accadimenti degli ultimi anni.

Nel novembre 2013 Federcasse comunica il recesso unilaterale del CCNL, procedendo poi a disdettare i Contratti di Secondo Livello per il tramite delle Federazioni Territoriali.

Nel 2014 le OO.SS. presentarono a Federcasse, prima attraverso un “documento di sistema” e successivamente con una piattaforma di ipotesi di rinnovo contrattuale, il proprio punto di vista per affrontare in modo coerente e innovativo l’imminente fase di trasformazione del settore, avendo bene a mente la complessiva salvaguardia dei livelli occupazionali, il mantenimento del potere d’acquisto e l’adeguamento delle tutele normative.

Grazie allo straordinario risultato dello sciopero nazionale del 2 marzo 2015, seguito da un’ulteriore giornata di sciopero il 3 marzo 2015 in Lombardia e Toscana, si ottenne la rinuncia al recesso unilaterale di Federcasse e l’applicazione di fatto del CCNL stesso a far data dal 1 aprile 2015.

In quello stesso anno iniziava il percorso di riforma – autoriforma del Credito Cooperativo che incominciava a occupare le menti e lo spirito, in modo preponderante, dei vertici di Federcasse, facendo fortemente calare l’attenzione sul rinnovo dei patti di lavoro.

Il teorema portato avanti dalla delegazione negoziale di Federcasse dal 2015 fino al settembre 2018 si è sviluppato sostanzialmente attraverso la necessità di costruire un ammortizzatore sociale di sistema per agevolare il presunto esodo di svariate migliaia di Lavoratrici e Lavoratori, il tutto alimentato da una riduzione delle retribuzioni delle Colleghe e dei Colleghi pari al 2,50%, con un contestuale riconoscimento economico ben lontano dagli 85 euro definiti nel rinnovo ABI del 31 marzo 2015. Inoltre veniva richiesta la rimodulazione delle voci del Tfr per un valore pari allo 0,72% della retribuzione annua lorda che interveniva per un arco temporale di 21 mesi, ovviamente a discapito dell’insieme delle Lavoratrici e dei Lavoratori del sistema del Credito Cooperativo.

L’azione costante e determinante del Segretario Generale della FABI Lando Maria Sileoni ha consentito in questi ultimi due anni lo sblocco delle Relazioni Sindacali di Settore, in modo evidente e altrettanto irreversibile, permettendo di riavviare il 19 settembre 2018 una sessione di incontri e di confronti sindacali che hanno prodotto e favorito, dopo la non-stop dell’8/9 gennaio, una logica e positiva conclusione di questa lunga, complicata e complessa fase di rinnovo contrattuale.

Le parti hanno condiviso che questo accordo di rinnovo, che chiude il ciclo negoziale 2014/2018, si distingue con una prima fase di efficacia, attraverso il riconoscimento degli aumenti salariali e la contestuale modifica di taluni istituti e normative del CCNL utili all’attuazione della riforma e alla sostenibilità economica e organizzativa. La seconda successiva fase di confronto interverrà sull’adeguamento e definizione dell’insieme delle regole collettive dei rapporti di lavoro del Credito Cooperativo alla luce dei passaggi di realizzazione della riforma.

Tutto questo tenendo ben presente che i futuri assetti contrattuali del settore poggeranno sui costituiti Gruppi Cooperativi e sul ruolo politico che Federcasse (associazione di categoria) potrà mantenere attraverso il suo livello di indirizzo e rappresentanza, unitamente alle sue future strutture territoriali.

I punti salienti oggetto del rinnovo contrattuale che andiamo a riepilogare sono:

- **Trattamento economico:**

- 1) Tabellizzazione dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) a decorrere dal 1 gennaio 2019.
- 2) Incremento economico di 85 Euro mensili (per 13 mensilità), con riferimento al lavoratore 3A 4L e decorrenza dal 1 gennaio 2019. Tali aumenti, pari al 3,23%, si riferiscono al ciclo negoziale concluso il 31 dicembre 2018.
- 3) I Lavoratori assunti con Contratti di Inserimento (-18% rispetto alla paga base 3A 1L) e in servizio alla data del 31/12/2018 avranno riconosciuto, a partire dal 1 gennaio 2020, il livello retributivo 3A 1L.
- 4) Conferma della disciplina sul calcolo del Premio di Risultato, per l'anno 2019, con la modulazione delle due seguenti voci: voce 130/A (rettifiche di valore-ripresche di valore per deterioramento di crediti) sarà pesata al 60%, mentre la voce 100/B (proventi-perdite da negoziazione titoli) sarà valutata al 50%.

- **Profili normativi**

- 1) Conciliazione e arbitrato in adeguamento alle normative di legge e in analogia alla situazione del settore ABI. Conciliazione: si costituisce una commissione al fine di comporre le controversie individuali in opzione preventiva al ricorso giudiziale e definire le dimissioni del Lavoratore e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro con piena efficacia ai sensi di Legge. Arbitrato: si costituisce un Collegio arbitrale definito da tre componenti, due espressione delle parti in causa e un terzo come presidente, nominato di comune accordo tra l'Organizzazione Sindacale scelta dal Lavoratore e la Federazione Territoriale competente, in alternativa al ricorso al tribunale.
- 2) Modifiche all'articolato sulla prevenzione di conflitti collettivi con particolare riferimento all'impatto della Riforma del Credito Cooperativo e a sostegno del ricambio generazionale e dell'occupazione.
- 3) Materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello: vengono inserite le misure di welfare (qualità della vita e benessere dei dipendenti) e le misure di conciliazione tempi vita-lavoro, ivi incluse ulteriori modalità di lavoro a tempo parziale.
- 4) Maternità, Paternità, Congedi Parentali: il congedo di cui all'art. 32 D.Lgs. 161/2001, su richiesta scritta della Lavoratrice o del Lavoratore, unitamente alla documentazione inoltrata all'Inps, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, può essere fruito in modo frazionato per periodi minimi consecutivi di un'ora giornaliera o multipli di mezz'ora. La somma dei congedi orari, nell'arco di ciascun mese, deve corrispondere comunque a giornate intere.
- 5) Trasferimenti: il trasferimento da comune a comune deve essere comunicato per scritto con preavviso di un mese. L'Azienda, nel disporre il trasferimento, non lo reitererà nell'arco dei 12 mesi successivi e terrà conto, nel limite del possibile, delle esigenze personali e familiari del dipendente. Il Lavoratore con 45 anni di età e 22 di servizio non può essere trasferito senza il suo consenso. Questa disposizione non si applica per trasferimento a unità produttiva che disti meno di 50 Km dalla precedente sede di lavoro o in caso di preposti a direzione di filiale.
- 6) Mobilità infra-aziendale e infra-gruppo: in caso di cessioni individuali di contratti di lavoro, con passaggio ad altro datore di lavoro del Credito Cooperativo, sono utilizzate le apposite procedure contrattuali e/o di Legge da cui derivi la continuità dei rapporti di lavoro.
- 7) Formazione: per gli anni 2019/2020, la partecipazione a incontri, sessioni, seminari promossi dalle Capogruppo e da Federcasse in accordo con le Capogruppo ai fini dell'attuazione della Riforma del Credito Cooperativo, concorre all'assolvimento degli obblighi formativi.
- 8) Orario di sportello: prevista la possibilità di apertura al sabato anche in aree territoriali montane o rurali distanti dai principali centri di offerta dei servizi.
- 9) Banca del Tempo: strumento a tutela delle esigenze personali e familiari del lavoratore e a supporto di azioni positive sul territorio. Per la vigenza contrattuale, in via sperimentale, si prevede l'utilizzo di un permesso ex-festività (art. 53 CCNL) o di permesso orario di 7,5 ore (art.118), per il personale sino a 5 anni di anzianità di servizio, per svolgere attività di volontariato sociale, civile e ambientale nell'anno di riferimento. In caso di mancata fruizione, i permessi confluiscono alla "Banca del tempo solidale".

Accordo di programma – Impegni delle parti

In considerazione della evoluzione e della complessità che il settore del Credito Cooperativo sta attraversando, le Parti si impegnano ad avviare un tavolo negoziale su una serie di materie che devono seguire e guidare i passaggi della Riforma:

- 1) Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità (FOCC) – individuazione degli strumenti e relative coperture economiche.
- 2) Assetti contrattuali – necessità di adeguare tempestivamente le disposizioni di contrattazione collettiva alle nuove strutture post riforma.
- 3) Osservatorio nazionale- Monitoraggio riforma Credito Cooperativo con particolare riferimento agli impatti organizzativi e alla formazione.
- 4) Premio di Risultato – rivisitazione in coerenza con gli indicatori tipici delle banche mutualistiche.
- 5) Adeguamenti alla normativa del lavoro – confronto sulle nuove fattispecie contrattuali per accesso al mondo del lavoro.
- 6) Sistema di classificazione del personale e impiego delle professionalità.
- 7) Misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità, welfare aziendale – costituzione di una Commissione permanente con particolare interesse ai temi della genitorialità, dello sviluppo sostenibile delle comunità di riferimento, della tutela ambientale e del risparmio energetico.
- 8) Adeguamento disciplina sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – costituzione di una Commissione che tra marzo e settembre adeguerà le novità normative in tema di salute e sicurezza.

Il percorso democratico, che si svilupperà attraverso la tornata assembleare delle prossime settimane, ci consentirà di confrontarci e approfondire tutte le tematiche e i profili riguardanti questa fase di rinnovo contrattuale e l'ipotesi di accordo che ne è scaturita.

Confidiamo quindi nel massimo coinvolgimento e partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito Cooperativo.

**SEGRETERIA NAZIONALE FABI
ESECUTIVO NAZIONALE FABI BCC**

Roma, 25 gennaio 2019

Allegato: Tabella aumenti economici

STIPENDIO
importi mensili

Allegato 1 al C.C.N.L. 09/01/2019

	Voce Stipendio 2012	EDR	Tabellizzazione EDR	Incremento 01/01/2019	Voce stipendio 2019
<i>QUADRI DIRETTIVI</i>					
4° livello	3.946,41	238,70	4.185,11	135,15	4.320,26
3° livello	3.342,87	209,59	3.552,46	114,72	3.667,18
2° livello	2.984,11	186,30	3.170,41	102,40	3.272,81
1° livello	2.807,27	179,32	2.986,59	96,45	3.083,04
<i>3^ AREA PROFESSIONALE</i>					
4° livello	2.461,90	170,00	2.631,90	85,00	2.716,90
3° livello	2.290,06	151,37	2.441,43	78,85	2.520,28
2° livello	2.160,99	145,55	2.306,54	74,49	2.381,03
1° livello	2.048,65	139,73	2.188,38	70,67	2.259,05
<i>2^ AREA PROFESSIONALE</i>					
2° livello	1.924,59	132,74	2.057,33	66,44	2.123,77
1° livello	1.800,52	124,59	1.925,11	62,17	1.987,28
<i>1^ AREA PROFESSIONALE</i>					
livello unico	1.676,47	116,44	1.792,91	57,91	1.850,82
<i>LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE</i>					
3^ Area 1° livello	1.679,89	114,58	1.794,47	63,61	1.858,08