



Federazione
Italiana
Sindacale
Assicurazioni
Credito

Raggiunta ipotesi di accordo su CCNL Credito

Nelle prime ore del mattino di oggi sabato 12 febbraio 2005 è stata sottoscritta da Falcri -Fiba/CISL -Fisac/CGIL -Uilca e Dircredito hanno concluso le trattative per il rinnovo del CCNL sottoscrivendo l'ipotesi di accordo.

Si tratta di un'intesa che arriva dopo mesi di trattative e due scioperi generali della categoria.

La vertenza si è presentata subito difficile e peraltro si è sviluppata in una fase politica di grave attacco ai diritti del lavoro, e in una situazione di crisi economica che ha ridotto in maniera significativa il potere di acquisto della categoria.

L'ipotesi di accordo è stata preceduta da un "Protocollo d'intesa sullo sviluppo sostenibile e socialmente compatibile", che ha affrontato il tema della responsabilità sociale delle imprese e i sistemi premianti, inserendo obiettivi di qualità oltre quelli di quantità e procedure di confronto aziendale e nazionale.

Parte economica:

- **aumenti a regime** nell'ordine del 6,5% con un beneficio per la figura media di circa 145 € mensili, grazie al recupero dell'inflazione programmata, all'applicazione di quella attesa per il 2005 e ad un meccanismo di riparametrazione che consentirà ulteriori recuperi che vanno da € 130 ai 530 annui. Per il biennio 2004/2005 si applicano le seguenti percentuali di incrementi:
 - 1,9% dall'1.1.2004
 - 2% dall'1.1.2005
 - 0,9% dall'1.7.2005
 - 1% dall'1.12.2005

- **contributo di solidarietà generazionale** per i lavoratori assunti dopo il 1994 con un incremento dell'1% della quota aziendale nei fondi pensione;
- **una tantum** per il periodo relativo all'anno 2004 dai 400€ ai 1000€;

Parte normativa

- **Area Contrattuale/Diritti e relazioni sindacali:** si è riconfermata la piena tenuta dell'Area contrattuale, che si ricorderà era uno degli obiettivi che ABI intendeva mettere in discussione. Sono state migliorate le norme relative all'informazione obbligatoria al Sindacato, sia a livello aziendale che di gruppo, al distacco, al confronto sulle ristrutturazioni e le riorganizzazioni, ai trasferimenti d'Azienda, ampliando i termini delle procedure;
- **Mercato del lavoro/legge Biagi** La conclusione della vertenza ha permesso di arginare l'ulteriore onda di flessibilità e precarizzazione alimentate dalla legge Biagi, introducendo la sola figura dell'apprendistato professionalizzante con 4 anni di durata e due livelli di sottoinquadramento. In caso di prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo è computato integralmente ai fini dell'anzianità di servizio, salvo che per scatti di anzianità ed automatismi che saranno computati per soli 2 anni.

ABI si è impegnata a sottoscrivere una circolare "cogente", con caratteristiche di impegno per tutta gli aderenti alla sua associazione, circa l'esclusione di fatto di qualunque diversa forma di reclutamento e utilizzo della forza lavoro previsti dal dlgs.276/03 tranne l'apprendistato già citato, il contratto di inserimento (con una percentuale massima del 5% della forza lavoro) e le figure già previste ne CCNL '99 con le medesime percentuali. Restano in vigore le attuali norme sul part time;

- **Quadri direttivi** armonizzazione economica e normativa dell'intera categoria con abolizione dell'autocertificazione ed un sistema di più garantito di gestione degli orari. L'aumento salariale è stato riparametrato con un aumento di oltre tre punti, con un risultato economico importante che va incontro alle aspettative dei lavoratori ad alta professionalità ed avvia un processo di riassetto retributivo. Tale risultato ha comportato però alcune dolorose rinunce: i primi 4 giorni di missione saranno ricompensati con il rimborso a piè di lista e il limite chilometrico oltre il quale è necessario il consenso per il trasferimento per il QD1 e QD2 passa a 50 Km (fermi gli altri due criteri di età 45 anni, e anzianità di servizio 22 anni). Inoltre, si è convenuta una maggiore fungibilità di mansioni nella categoria (da QD1 a QD3 e da QD2 a QD4). Nel contempo si è ottenuto la stabilizzazione dei ruoli chiave, cioè la definitiva attribuzione dell'indennità di funzione dopo 12 mesi dall'assegnazione del ruolo

(fermo restando il diritto al pagamento dal momento dell'attribuzione del ruolo);

- **Politiche sociali- salute e sicurezza:** allungamento del periodo di comporto, che è stato esteso in pari misura a tutta la categoria, superando antiche ed ingiustificate differenze per inquadramento. Inoltre il **rischio-rapina** è stato finalmente inserito nel rischio professionale della categoria e farà parte del documento obbligatorio di valutazione e delle misure adottate dalle aziende ai sensi della legge 626/1994;
- **Formazione:** introduzione dei "crediti" per ore di formazione non fruite, che si potranno utilizzare nei 9 mesi successivi, oltre l'impegno al finanziamento di Enbicredito (1€ per lavoratore). Queste risorse unitamente a quelle assegnate al Fondo per la formazione continua FOR.TE ed alla parte ordinaria del "Fondo di solidarietà" costituiscono uno strumento per garantire il diritto alla ri - qualificazione del Personale, importante soprattutto nelle piccole e piccolissime aziende;
- **Turni:** il limite di 80 notti annue è esteso a tutte i lavoratori che effettuano turni notturni cui le aziende devono garantire controlli preventivi e periodici ai sensi di legge;
- **Banca delle ore:** il recupero potrà essere effettuato fino a 24 mesi dal sorgere del diritto, trascorso tale termine l'azienda nei 6 mesi successivi concorderà il periodo di recupero. La soluzione adottata, allungando il periodo di utilizzo da 10 a 30 mesi consentirà a tutti di non perdere le ore accumulate;
- **Lavoratori delle Esattorie:** impegno da parte dell'ABI ad attivarsi presso le concessioni di proprietà delle Banche per l'applicazione contestuale delle acquisizioni economiche e normative del CCNL del Credito e a costituire un Osservatorio per il monitoraggio congiunto circa l'eventuale riforma del sistema della riscossione;
- **Commissione nazionale previdenza e assistenza:** vengono istituite due Commissioni nazionali per individuare forme collettive di tutela soprattutto per i lavoratori e le lavoratrici del settore che ne sono privi di assistenza e forme di previdenza.

L'ipotesi di Accordo verrà sottoposta al giudizio delle lavoratrici e lavoratori nelle assemblee che si svolgeranno secondo calendario e modalità da concordare unitariamente alle altre OO.SS. e comunque in tempi rapidi.

La sua applicazione avverrà solo dopo l'approvazione dell'ipotesi siglata.

La Segreteria Nazionale

Roma 12/02/2005