

STORIA DEI RINNOVI CONTRATTUALI DEL CREDITO COOPERATIVO

CCNL Bcc, differenti per forza

Il primo fu sottoscritto per la Lombardia nel 1956 ma il primo accordo collettivo nazionale arrivò tre anni dopo nel 1959

di **Alessandra Panico,**
con **Daniela Piccini, Domenico Mazzocchi, Luigi Bruschini e**
Werner Pedoth

Anche le BCC hanno un'anima e una storia. Vogliamo ricordare, con queste note, il percorso della FABI nell'importante settore del Credito Cooperativo, contratto dopo contratto. La disciplina collettiva dei rapporti di lavoro del personale dipendente passa attraverso alcuni accordi regionali - il primo dei quali sottoscritto per la Lombardia il 20 maggio 1956 seguito dal Trentino e da altre regioni - per arrivare al primo accordo collettivo nazionale del 23 luglio del 1959. In questo contratto si punta a stabilire tabelle economiche a favore dei lavoratori la cui applicazione resta a discrezione del CdA della Cassa Rurale.

C.C.N.L. 11.01.1965

Questo contratto nazionale stabilisce norme di natura economica e normativa, le quali, nel tempo, troveranno applicazione in tutte le Casse del territorio nazionale. Si comincia a parlare di categorie del personale suddivise in: funzionari, impiegati di 1° e di 2° livello e commessi di 1° e di 2° livello. L'età per poter essere assunti era di 17 anni come impiegato e 15 anni come commesso. Nell'area degli impiegati, il personale viene inquadrato tra Capo Ufficio, Vice Capo Ufficio e Capo reparto. L'orario di lavoro viene stabilito in 40 ore settimanali per gli impiegati e i funzionari, in 42 ore per i commessi, 49 per gli autisti. Vengono riconosciuti 2 anni di anzianità convenzionale a chi abbia conseguito un titolo di laurea, mentre per le ferie lo scenario è particolarmente variegato, passando da un minimo 7 giorni ad un massimo di 25 in base all'inquadramento ed all'anzianità. In tema di risoluzione del rapporto di lavoro la previsione lascia ancora ampi spazi alle aziende che possono licenziare in tronco, così come possono licenziare per riduzione di organici. Questo è un tema su cui il sindacato si batterà ed in breve modificherà la normativa a maggiore tutela dei lavoratori. Si sancisce la norma a tutela del lavoratore che ricopre cariche sindacali relative al solo settore del credito, e che trova coinvolgimento per la costituzione delle commissioni paritetiche con compiti di interpretazione del contratto e conciliazione.

C.C.N.L. 20.07.1969

Si passa ad un contratto che regola in modo più dettagliato il rapporto di lavoro nei vari aspetti della vita lavorativa, arrivando a raddoppiare il numero degli articoli; tutto ciò con lo scopo di omogeneizzare la disciplina collettiva che ancora risentiva degli effetti delle precedenti contrattazioni locali. Si sancisce la parità di trattamento tra donne e uomini recependo la normativa in materia di divieto di licenziamento delle donne a causa di matrimonio. Vengono inseriti, per la prima volta, il

contratto a termine e il contratto di apprendistato. A quest'ultimo, che coinvolge impiegati e commessi, viene riconosciuto un salario pari al 70% di quello di riferimento. Viene definita la categoria dei funzionari che prevede lo sviluppo di carriera su 5 livelli. La parte economica viene, per la prima volta, ben dettagliata prevedendo: le indennità di mensa, contingenza, gratifica di Natale (1 mensilità) e di bilancio (2-3 mensilità) e la scala mobile. Questi trattamenti assorbono l'indennità di "caropane" legislativamente prescritta. Arriva la scala mobile che recepisce le variazioni in correlazione al mutamento del costo della vita.

C.C.N.L. 19.09.1971

La legge 300 del 29 maggio 1970 segna un cambiamento i cui effetti si vedranno, in questa, e nelle contrattazioni successive. Viene ampliato l'ambito di applicazione, coinvolgendo anche il personale assunto presso tutte le Federazioni locali ad esclusione di quelle di Trento e Bolzano (in quanto a statuto speciale). L'applicazione delle tabelle economiche, discrezionale nelle piccole aziende, si applica a tutti i lavoratori, nelle misure, però, determinate dall'elemento dimensionale della singola Cassa. Si registrano sensibili miglioramenti della normativa contrattuale - a partire dal periodo di prova che passa da 6 a 3 mesi, misura ancora oggi applicata - così come viene introdotta un'indennità annuale per il lavoratore studente e per i figli studenti, oltre ad un premio per titoli di studio. Il sindacato fa un ulteriore passo avanti anche in tema di orario di lavoro, che viene fissato in 38 ore e 45 minuti (per i commessi 40, gli ausiliari 44 ore, e per gli autisti 49 ore). Resta ancora il licenziamento ad iniziativa dell'azienda, ma viene riconosciuta un'indennità in base all'anzianità.

C.C.N.L. 29.10.1973

Questo rinnovo contrattuale è caratterizzato dal numero dei soggetti legittimati a rinnovarlo, che passano ad 8 organizzazioni sindacali, in cui compare la FABI (da sola e con sindacati autonomi locali che a lei aderiscono). Si amplia l'area contrattuale che vede coinvolto anche il personale della Coopeld e si individua attraverso la CPN (Commissione Paritetica Nazionale) un criterio uniforme per la determinazione degli organici. Con questo contratto il sindacato ottiene, per una maggiore tutela dei lavoratori, il divieto di licenziamento in tronco; resta ancora quello per riduzione di organico del personale che, dovrà, però, passare attraverso il coinvolgimento del sindacato. Si negoziano coperture assicurative a favore dei lavoratori in caso di invalidità, morte, infortuni, danni all'autovettura privata usata per esigenze di lavoro. Così pure vengono incrementate le anzianità convenzionali che passano a 3 anni per il conseguimento della laurea (previsione ancora oggi in essere) ed il 50% del tempo trascorso presso altre aziende di credito non del movimento. Vengono introdotti limiti quantitativi per gli

straordinari a 150/100 ore in aziende fino a 15 dipendenti o oltre. L'orario di lavoro si riduce di 15 minuti ed anche le assenze per maternità passano da 4 a 5 mesi; viene inserito un avanzamento automatico per tutti dopo 15 anni di servizio nella stessa azienda (funzionari compresi). Altro importante risultato raggiunto è il demando alla contrattazione di 2° livello per specifiche materie: premio di rendimento, per i funzionari e inquadramento del personale per i centri meccanografici.

C.C.N.L. 28.07.1976

Le conquiste di questo contratto sono importanti e segnano il percorso di queste piccole aziende che continuano a crescere di numero, contando più di 900 gli sportelli, e conferma la maggiore disponibilità di Federcasse a superare impedimenti in ordine alle richieste economiche, cosa che invece le aziende di Assicredito e Acri continuano a mantenere. L'impegno del Sindacato è stato quello di continuare su di una strada già intrapresa in riferimento all'esigenza di rendere i dipendenti delle Casse Rurali uguali a tutti gli altri bancari, tuttavia bisogna ancora lavorare perché tale inderogabile obiettivo sia raggiunto compiutamente soprattutto nelle Casse più piccole. Cadono i limiti per l'applicazione delle tabelle (ex art. 68 CCNL 29/10/1973), che comportavano la riduzione per fasce del 10%, del 15% e del 30%, in base al dato dimensionali della Cassa. La prima novità consiste nell'introduzione dell'esame di idoneità, oggi quasi ovunque abbandonato. In questo contratto il sindacato raggiunge un secondo importante risultato in materia di inquadramenti, con un accordo sperimentale, definendo alcune prime declaratorie per tutte le categorie, a cui si aggiungono gli avanzamenti automatici: 2 per gli impiegati che maturano dopo 7 anni e 1 per i funzionari. Sull'accordo per le libertà sindacali si definisce una più sicura operatività dei dirigenti. Altro obiettivo centrato è stato l'introduzione della formazione, che sarà perfezionata nei contratti successivi, così come è stata introdotta la regolamentazione sulla mobilità del personale, oltre ad un ampliamento dei demandi alla contrattazione di secondo livello. In materia di risoluzione del rapporto di lavoro viene abrogata la norma che prevedeva il licenziamento a causa di riduzione degli organici, oggi regolata dal Fondo Esuberi. Viene effettuato, grazie ad una legge, un primo raffreddamento della scala mobile (cosiddetta anomala fino al 31/12/1976) calcolandola a punti e non più in percentuale. L'unica materia sulla quale il sindacato non ha ancora raggiunto un accordo è in tema di part-time.

C.C.N.L. 30.07.1980

Gli anni '80 si aprono con un forte impegno del sindacato che, superando le note vicende della scala mobile, vede con preoccupazione il fattore occupazionale. Federcasse manifesta la volontà di pervenire a conclusioni autonome rispetto agli altri tavoli: questo ci piace sottolinearlo visto che oggi le posizioni si sono invertite. La FLB ha respinto

la proposta delle aziende di trasformare gli automatismi di carriera in economici. L'attenzione del sindacato si focalizza su 2 fattori:

- a) un'accentuata evoluzione organizzativa del servizio del credito in direzione di un diverso rapporto con l'utenza e tenuto conto della crescente gamma di servizi
- b) una maggiore professionalità nella figura e nella funzione del lavoratore bancario.

La vertenza, iniziata il 30 luglio dell'anno precedente, è stata particolarmente difficile e si è conclusa positivamente. I contenuti principali sono: la diminuzione dell'orario di lavoro (per gli impiegati: da 38 ore e mezza a 37 ore e 40 min), l'aumento delle materie di demando alla contrattazione integrativa, l'introduzione di un incontro annuale per la gestione del contratto nazionale a livello locale in materia di organici, assunzioni, formazioni, rotazione del personale, sicurezza ed innovazioni tecnologiche. Alla firma del contratto, Federcasse, in termini risolutivi e perentori, impone la creazione di una nuova categoria del personale direttivo, che comprende i dirigenti e i funzionari. La FABI, pur sottoscrivendo il contratto, invia una lettera nella quale esprime tutto il suo dissenso per tale iniziativa, perché avrebbe pregiudicato - come in effetti successe - l'unicità del CCNL per tutti i lavoratori, con la creazione di un contratto nazionale per i Funzionari e Dirigenti.

C.C.N.L. 29.09.1983

Ci troviamo di fronte ad un forte impegno della Fabi per esercitare la dichiarata parità tra uomini e donne, i dati dimostrano come l'ingresso della donna nel settore del credito sia subordinato a particolari mansioni e come la progressione della carriera sia quasi inesistente, al di là degli automatismi. Nella quasi totalità dei casi, le donne in banca sono adibite a mansioni ripetitive e monotone di effettiva dipendenza. Il 20.11.1982 viene sottoscritto un accordo per la corresponsione di aumenti retributivi al personale impiegatizio, mentre a quello direttivo lo stesso aumento viene corrisposto a titolo di acconto su quello che poi sarà l'accordo definitivo, da farsi in coordinamento con i settori dell'Acri e dell'Assicredito. Viene inserita la normativa in materia di part time. Implementazioni ed aggiornamenti delle indennità: di turno, trasporto valori, lavoro in locali sotterranei. Viene valorizzato il ruolo del sindacato locale e nazionale, riguardo alle informative alla gestione e controllo dell'applicazione dei CCNL e aumentano i demandi alla contrattazione integrativa.

C.C.N.L. 21.07.1987

I rinnovi contrattuali assumono, sempre di più, la dimensione non di una mera vicenda categoriale, ma di un fatto sociale più ampio. Il rinnovo del contratto si muove, perciò, all'interno di una logica che porta alla composizione di interessi diversi, secondo una linea di scambio. Ci si trova, così, a confrontarsi con un sistema bancario incline al cambiamento, indotto da un rapporto più stretto col mercato e l'utenza. Come Fabi, non ci siamo sottratti alla sfida puntando, peraltro, in una duplice direzione: recuperare il valore della prestazione lavorativa ed affermare un ruolo più incisivo del sindacato nella trasformazione del sistema, in senso più equilibrato. La controparte si era mossa nella disperata ricerca di affermare una discrezionalità assoluta nel gestire il personale, in nome di una libertà di impresa. Da qui il confronto negoziale sui temi portanti del rinnovo (ruolo del sindacato; flessibilità; contrattazione integrativa; mobilità) si è fatto via via più aspro e lo scontro è stato inevitabile. Ne è risultata la contrapposizione di due "ragioni": da una parte il sindacato, impegnato a creare le condizioni perché il cambiamento non fosse realizzato sulle spalle dei lavoratori; dall'altro, le banche, arroccate in una assurda pretesa di recuperare spazi di manovra, distruggendo garanzie e tutele normative ed economiche conquistate nel tempo. Alla fine, il disegno aziendale non è passato: hanno prevalso le ragioni dei lavoratori, per la compattezza dimostrata al tavolo contrattuale e per la forza della categoria. Vengono introdotti i Contratti di Formazione e Lavoro. I miglioramenti economici sono in linea con

le aspettative dei lavoratori e le richieste delle OO.SS. In quel periodo storico di welfare state avanzato, (e con inflazione ancora a 2 cifre), vennero stabiliti 15 giorni di permessi retribuiti per le cure termali. Elemento sicuramente rilevante, nelle more del rinnovo del contratto, è stato rappresentato dalla costituzione, il 15 luglio 1986, del Fondo di previdenza unico, poi sancito nel CCNL del '91. Tale risultato è giunto dopo una lunghissima trattativa, che ha visto la nostra organizzazione sostenere l'unicità del Fondo contro alcune impostazioni, che volevano la sua divisione in base agli inquadramenti. Gli aspetti più significativi sono stati:

- Decorrenza della contribuzione dall'1.1.1986
- Prestazioni di solidarietà, nei casi di premorienza, invalidità permanente, superamento del periodo di comporto per malattia;
- Contributo al fondo: 2% a carico dei lavoratori e 3% per le aziende.

C.C.N.L. 28.02.1991

Sottoscritto dopo la conclusione del rinnovo nel settore Abi e, per questo, più vantaggioso. La categoria approva con soddisfazione il rilancio della parte economica. Sono ampliati i demandi alla contrattazione di secondo livello. Sul piano normativo, si introduce la definizione di "unità operativa complessa" (ancora oggi da definire) per cui va riconosciuto, al lavoratore, il livello professionale di "quadro super". Si conviene poi una prossima introduzione del nuovo sistema di inquadramento, basato su "aree professionali" e "livelli retributivi", introdotti poi nel CCNL del 2000 e tuttora in essere. Intanto, ad accrescere sempre più complessità e responsabilità del lavoro del bancario, nel 1991 vengono introdotte la normativa sull'Antiriciclaggio e quella sulle SIM, una prima specializzazione delle norme in materia di intermediazione finanziaria. Terminata la gestione amministrativo-istituzionale da parte della Banca d'Italia, attraverso il Piano Nazionale Sportelli, le filiali delle Banche, comprese quelle della CRA, cominciano a proliferare.

C.C.N.L. 20.02.1997

La nuova Legge Bancaria del 1993 ha decretato il passaggio da Casse Rurali ed Artigiane a Banche di Credito Cooperativo, ampliandone notevolmente le possibilità operative e lasciando sostanzialmente solo il vincolo territoriale e l'obbligo di operare prevalentemente con i soci. Nel 1994 viene costituito il Gruppo Bancario ICCREA e nascono le prime "società prodotte" del movimento. È del 1994 la prima normativa di recepimento delle direttive comunitarie in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro; solo negli anni 2000 ha riconosciuto il "rischio rapina" come quello specifico dell'attività bancaria. Intanto, nel 1992, la crisi monetaria e la crescente insostenibilità del debito pubblico, hanno portato ad una finanziaria pesantissima da parte del Governo Amato. Sotto la regia del Governo Ciampi, nel luglio 1993 le parti sociali sottoscrivono un accordo per la moderazione salariale, che restringe lo spazio di manovra del negoziato, mantenendo le rivendicazioni economiche nell'ambito dell'inflazione. Federcasse è, tuttavia, più disponibile ad accogliere rivendicazioni salariali che a negoziare parti normative. Al premio di rendimento, elemento stabile della retribuzione, si aggiunge (come retribuzione variabile) il PIP (Premio per gli Incrementi di Produttività), antesignano dell'attuale PdR (Premio di Risultato). Vengono introdotte le norme sulle pari opportunità, il volontariato, le unioni di fatto ed altre norme di valore sociale, che attendono - ancora oggi - di trovare pratica applicazione. La norma sulla prevenzione dei conflitti collettivi, introdotta nel CCNL del 1991, viene ampliata: le OO SS possono monitorare e gestire le ricadute occupazionali, anche a fronte di processi di fusioni e di aggregazioni, che vedono coinvolte molte B.C.C. In materia di orario di lavoro, si apre lo sportello al sabato. Viene incrementata la contribuzione aziendale al Fondo pensione di categoria. Nasce la Cassa Mutua Nazionale.

C.C.N.L. 07.12.2000

L'anno dei sacrifici... Negli anni immediatamente

precedenti, il sistema bancario italiano è passato gradualmente da una maggioranza di Banche pubbliche ad una situazione di Banche con capitale prevalentemente privato: ormai le banche non sono più istituzioni, ma imprese, anche se resta la tutela istituzionale del risparmio. Sono anche gli anni in cui interviene una crisi forte e diffusa del sistema bancario, sia in termini di assetti organizzativi, sia per quanto riguarda la dimensione dei costi, specie quelli del lavoro, i quali diventano insostenibili, se messi a confronto con gli altri Paesi europei. Da qui l'esigenza di riportare i parametri a livello medio delle maggiori piazze bancarie del continente. Il settore del Credito Cooperativo subisce queste logiche, pur avendo un trend di crescita positiva ed un costo del lavoro sicuramente inferiore alla media del sistema (cioè a tutto il settore del credito), mentre i parametri di produttività devono inevitabilmente scontare gli effetti della parcellizzazione del movimento. Si possono riassumere di seguito i punti che hanno caratterizzato questo accordo del 2000.

1. Congelamento delle tabelle del biennio 1998/99
2. uniformità con il resto del settore delle tabelle economiche
3. i "funzionari" vengono accorpati nei due livelli superiori dei quadri direttivi
4. istituzione della nuova categoria dei "quadri direttivi"
5. istituzione del Fondo "esuberanti" (che si è rivelata utile per Abi, dove il numero dei dipendenti è sensibilmente diminuito, (contrariamente alle BCC dove, invece, continua ad aumentare) segno evidente che non era un reale problema di "esuberanti");
6. riduzione degli automatismi e della progressione degli scatti di anzianità;
7. finiscono le anzianità convenzionali
8. entra un nuovo concetto di formazione che è garantita a tutti i lavoratori
9. nasce la Banca delle ore
10. ristrutturazione salariale: retribuzione distribuita su 13 mensilità, compreso anche il premio di rendimento, che sparisce come entità separata.
11. introduzione del Premio di Risultato.

Parliamo sicuramente di un contratto epocale, che stravolge quanto negoziato fino a quel momento. Indebolendo le specificità del settore, tabelle contrattuali, area contrattuale e orari di lavoro vengono ripresi, in modo pressoché identico, dal settore Abi. L'ex "Premio di rendimento", riconosciuto solo in parte agli assunti dal 1° gennaio 2001, porta ad una differenza tra giovani e vecchi, in parte recuperato con il versamento aggiuntivo al Fondo Pensione.

C.C.N.L. 29.09.2005

È un tipico contratto di "manutenzione", dove poco viene modificato, se non per gli aspetti rilevanti introdotti dalla riforma del mercato del lavoro: applicazione - parziale - della legge Biagi, e notevole incremento del precariato nel settore. La separazione dei tavoli sindacali ha impedito di sostenere con successo l'ambiziosa piattaforma rivendicativa della Fabi; che è stata, tuttavia, pressoché integralmente riproposta nella piattaforma ora in discussione con la Controparte. È stato incrementato il versamento aziendale al Fondo Pensione per i nuovi assunti ed integrato quello alla Cassa Mutua. La recente riforma del diritto societario non ha cambiato significativamente gli assetti delle BCC, che, tuttavia, per poter continuare a fruire di benefici fiscali, devono dimostrare di essere cooperative "a mutualità prevalente". Nel mondo del credito le Banche, pur dopo aver fatto una buona parte del percorso di risanamento e ristrutturazione, non hanno ancora raggiunto assetti organizzativi stabili. Sembra, tuttavia, volgere al termine la fase delle aggregazioni, mentre sta per iniziare quella di riorganizzazione e consolidamento.

Nelle BCC, mentre si lavora per consolidare la struttura di "gruppo polifunzionale", si approfondisce il solco tra i due poli informatico e finanziario. Ci si aspetta che il management sappia, negli anni a venire, responsabilmente convergere verso l'unitarietà necessaria per fronteggiare una concorrenza sempre più agguerrita.

Nelle BCC, mentre si lavora per consolidare la struttura di "gruppo poli funzionale", si approfondisce il solco, tra i due poli informatico e finanziario