



INTENSA STAGIONE DI CONFRONTO
CON LE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO

APERTURE E CHIUSURE

Continua il negoziato sindacale a tutto campo, non solo sui rinvii del rinnovo del contratto nazionale di lavoro ma anche su altri importanti temi

di Valerio Poloni - Segretario Nazionale FABI

Una lunga stagione negoziale quella in corso con Federcasce, che è iniziata lo scorso anno, col rinnovo del contratto nazionale di lavoro conclusosi il 21 dicembre 2007. Il confronto fra la delegazione sindacale di Federcasce e le organizzazioni sindacali dei lavoratori è proseguito sulle materie rinviate dal contratto nazionale.

Gli argomenti di discussione, tuttavia, non riguardano solo le cosiddette "code contrattuali", ma anche altri numerosi aspetti. Facciamo il punto su quelli già definiti.

Il 4 aprile è stato firmato l'accordo sui rimborsi chilometrici, che era una delle materie rinviate dall'accordo di rinnovo del CCNL. Si è definito un importante meccanismo di adeguamento del rimborso chilometrico, su base semestrale, che tiene conto sia del prezzo dei carburanti sia del costo delle autovetture, in riferimento alle tabelle dell'ACI. L'accordo, di durata biennale, ha modificato radicalmente quello precedente, che ormai risultava non più rispondente alla veloce dinamica dei prezzi. È stata, inoltre, portata a compimento la modifica dello statuto del Fondo di previdenza complementare, che è stato successivamente approvato dalla COVIP. Si è trattato di un adeguamento fondamentale, poiché non solo apre all'avvio del multicomparto, ma consente l'iscrizione al Fondo anche alle lavoratrici ed ai lavoratori a tempo determinato.

Il 19 febbraio è stata consegnata a Federcasce la piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti. Da subito si è rivelato un confronto non semplice. Alla nostra proposta, tesa a valorizzare il ruolo delle alte professionalità, si è contrapposta l'idea della delegazione di Federcasce di riproporre una soluzione a contenuto solo economico, in linea con l'accordo raggiunto in ABI. Ad oggi, le posizioni sono ancora distanti.

Riteniamo indispensabile definire un accordo, che tenga conto delle specificità del settore del Credito cooperativo, così come abbiamo fatto col rinnovo del contratto di lavoro per le aree professionali. Il riconoscimento del ruolo delle alte professionalità, specialmente nel settore delle BCC, non può essere ricondotto all'esclusiva discrezione degli amministratori. I prossimi incontri dovrebbero essere decisivi per capire se esiste, o meno, la possibilità di raggiungere un accordo che accolga le nostre indicazioni.

Federcasce si è impegnata, dopo una prima proposta scritta da noi e giudicata improponibile, a produrre un altro documento come nuova base di discussione per il rinnovo del contratto dei dirigenti, che riteniamo ormai non più differibile. Lo scorso 10 aprile il Comitato Amministratore della Cassa Mutua Nazionale ha trasmesso alle organizzazioni sindacali ed a Federcasce le proposte di modifica allo statuto della Cassa mutua per la definitiva approvazione. La trattativa si è aperta con l'incontro del 7 maggio. È emersa una forte divergenza tra impostazione di Federcasce e quella del Comitato amministratore del Fondo che, giova ricordarlo, è composto pariteticamente da rappresentanti delle BCC e rappresentanti dei lavoratori.

Due i principali argomenti di dissenso.

Il primo, all'art.3 dello statuto, laddove verrebbe estesa la possibilità d'iscrizione alla Cassa a mutua anche ai lavoratori con contratti a tempo determinato inferiore ai nove mesi. Il secondo, all'art. 5, laddove verrebbe prevista la possibilità di far confluire nella Cassa un'ulteriore contribuzione, a carico delle aziende ed a carico dei lavoratori, derivante da accordi collettivi di secondo livello. Chiara la preoccupazione di Federcasce di non aprire ad accordi che, in modo surrettizio, potrebbero ampliare le materie demandate, già previste dal contratto nazionale per la trattativa di secondo livello.

Da parte nostra, si tratta d'inserire nello sta-

tuto della Cassa tale possibilità, per recepire accordi in tal senso già esistenti e che, in assenza di una modifica statutaria, potrebbero dirottare i contributi individuati ad altre forme di assistenza sanitaria, magari, in ambito assicurativo. Rimangono, inoltre, da definire gli aspetti applicativi derivanti dall'introduzione della "long term care", a seguito dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale.

Sulla proposta di modifica statutaria e sulla definizione della "long term care" Federcasce ci ha rassegnato la propria necessità di approfondire ulteriormente gli argomenti, che saranno dibattuti nel loro prossimo Comitato esecutivo, che si svolgerà non prima del 10 giugno. Nel frattempo, si è provveduto ad insediare le tre commissioni tecniche paritetiche, previste dall'accordo di rinnovo del CCNL 21 dicembre 2007. Tali commissioni dovranno affrontare gli aspetti applicativi sui controlli a distanza, sulla sicurezza e sulle pari opportunità. Le stesse commissioni, che si sono già riunite una prima volta, hanno il compito di formulare le proposte, che dovranno poi essere recepite in veri e propri accordi. Al più presto, dovranno essere definiti anche gli altri argomenti lasciati in sospeso dal rinnovo contrattuale e resi urgenti dalla recente modifica legislativa.

A seguito dell'applicazione della Legge 247/07, infatti, sono state introdotte interessanti novità in materia di contrasto al "lavoro precario", in modo particolare sul limite alla ripetibilità dei contratti a tempo determinato, la cui durata complessiva massima è stata fissata in tre anni. Altre modifiche potrebbero interessare i lavoratori e le lavoratrici a part time, in merito alla possibilità di regolamentare le cosiddette "clausole di elasticità", riferite alla variazione in aumento della prestazione lavorativa, ed alle "clausole di flessibilità", con riferimento alla collocazione temporale della prestazione lavorativa medesima. Questo, per accennare almeno alle due modifiche principali, anche se la Legge

247 ha introdotto altre importanti novità, che devono trovare accoglimento negli accordi collettivi. Dovrà essere affrontata anche la questione degli inquadramenti e quella della valorizzazione della figura del preposto. Come si può facilmente intuire, si tratta di una serie di scadenze importanti e tutte da affrontare con urgenza, anche se sarà difficile chiudere su tutti gli argomenti prima dell'estate.

Nel frattempo, abbiamo sollecitato a Federcasce la preparazione del testo definitivo del Contratto Nazionale, per il necessario confronto prima della stampa. Al momento, questi sono gli impegni programmati con Federcasce. Abbiamo, tuttavia, un'altra importantissima e delicatissima questione da affrontare nell'ambito del movimento delle BCC: si tratta di Aureogestioni. Una partita delicatissima - dicevamo - poiché è riferita ad una crisi aziendale i cui contorni riguardano l'immediato futuro di una ventina di lavoratori e lavoratrici, il loro futuro occupazionale è minacciato. La questione, che si strascina da circa due anni, è entrata in una fase cruciale, poiché Aureogestioni ha avviato la procedura prevista dalla Legge 223 al termine della quale, secondo l'azienda, dovrebbero essere estromesse 19 persone.

La pesante situazione non può riguardare solo la società Aureogestioni, ma deve interessare tutto il sistema delle Banche di Credito Cooperativo, a partire dalla Federazione nazionale e da quella Lombarda in primis.

È evidente, come abbiamo già avuto modo di affermare, che un settore che fa della sua "diversità", rispetto al restante settore creditizio, un proprio punto d'orgoglio, in virtù dell'ispirazione mutualistica, solidaristica e di responsabilità sociale del movimento, non può accettare che 19 persone rimangano per strada, quando nel settore del credito ordinario abbiamo saputo gestire riduzioni di personale riguardanti decine di migliaia di lavoratori, senza che ciò sia mai accaduto.