

## **ACCORDO DI RINNOVO C.C.N.L.**

### **IL DETTAGLIO DEI CONTENUTI DELL'ACCORDO**

Facendo seguito al nostro comunicato di ieri, che ha fornito una prima informativa e un complessivo giudizio di merito relativamente all'Accordo di rinnovo del CCNL di settore sottoscritto in Federcasse, trasmettiamo ora una presentazione dettagliata, pur se non esaustiva, delle diverse novità intervenute.

Le Assemblee dei lavoratori rappresentano, come di consueto, i luoghi deputati per una specifica analisi della totalità dei contenuti dell'Accordo e per una sua eventuale approvazione; **in ogni caso le intese sottoscritte, salvo problematiche tecniche del tutto eccezionali che si dovessero verificare a livello locale, consentiranno una erogazione nello statino stipendio del prossimo mese di Ottobre sia del Premio di Risultato 2005 (su dati 2004) che degli importi "Una Tantum 2004" e "Arretrati 2005", nelle misure di cui alle tabelle allegate.** (Tabelle che si applicano in modo esaustivo per i colleghi assunti post 1.1.2005 e che dovranno essere ulteriormente implementate per i colleghi già in servizio a tale data e destinatari delle voci tabellari "Assegno ex differenza valore scatto" e "Quota residua ex Premio di Rendimento". **In particolare quest'ultima voce, variabile a livello locale, non potrebbe comunque essere ricompresa in una tabella a valenza nazionale!**)

Prima di passare a una esposizione di dettaglio dei singoli capitoli si ritiene doveroso precisare che, pur in un'ottica di complessiva attenzione al contratto ABI, l'intesa sottoscritta in Federcasse presenta svariate caratterizzazioni, **sia con norme specifiche e diverse, sia, in molti casi, evitando di recepire quelle intese di ABI che nel nostro caso sono state ritenute inutili o dannose.**

### **Assetti contrattuali**

Assieme a altri adeguamenti minori, si definisce in modo più completo e chiaro l'Area all'interno della quale va applicato il Contratto Federcasse; inoltre viene finalmente statuito il diritto alla contrattazione di secondo livello per la totalità delle Aziende destinatarie (comprese le Federazioni locali).

Si definisce inoltre una specifica contrattazione a livello di gruppo nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni.

### **Demandi alla contrattazione locale e aziendale**

Gli accordi sottoscritti confermano gli attuali demandi, ampliandoli ulteriormente.

In modo particolare si statuisce una nuova procedura di confronto locale/aziendale per le problematiche in tema di **"Banca delle ore"**, una procedura locale in materia di **apprendistato professionalizzante** che adegua la normativa contrattuale alle disposizioni legislative locali, una procedura locale in materia di **autoregolamentazione dell'orario di lavoro per i Quadri Direttivi** per superare le eventuali difficoltà applicative (soprattutto QD1 e QD2), una procedura di confronto in tema di istituzione dei **Ruoli Chiave**.

## Premio di risultato

Sono stati confermati per il biennio 2004 e 2005 (erogabili rispettivamente nel 2005 e 2006) gli attuali meccanismi per la determinazione del Premio di Risultato.

Per il biennio successivo si dovrà invece procedere, a livello nazionale e entro il prossimo **30 Aprile 2006**, a una nuova strutturazione, sulla base di una valutazione complessiva che partendo da quanto erogato in ABI tenga comunque conto delle caratterizzazioni specifiche della struttura retributiva complessiva del nostro sistema cooperativo, in modo particolare per quanto riguarda il salario variabile.

## Politiche attive per l'occupazione

Si introducono anche nel nostro contratto, pur con specifici adattamenti che riscontrano adeguatamente la specificità dimensionale del sistema delle BCC, le novità recepite nel CCNL ABI in tema di **contratti di somministrazione lavoro, contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante**.

In contratto viene inserita anche una previsione, **vincolante per le singole Aziende**, rispetto ad una valutazione, alla scadenza, per una conferma di tali rapporti a tempo indeterminato.

Per i contratti a part-time e per i contratti a tempo determinato, una commissione paritetica nazionale è chiamata a valutare le novità legislative nel frattempo intervenute.

Fino a nuove intese continuano comunque a restare in vigore le normative contrattuali già in essere.

## Valorizzazione della figura del Preposto, Assetti inquadramentali, Sviluppo professionale

Si è convenuto in materia di demandare ad apposite Commissioni gli esami di tali materie, per addivenire entro il prossimo **30 Aprile** a intese utili e coerenti.

## Trasferimenti e Rimborsi chilometrici

Entro il prossimo **31 gennaio** si provvederà alla definizione di un nuovo meccanismo per la individuazione dei **rimborsi per l'utilizzo della autovettura privata**.

In tema di trasferimenti, poi, viene elevato al nuovo limite di **50 chilometri** la distanza massima per il trasferimento del lavoratore che abbia **45 anni** di età e **22 anni di servizio**; per contro viene elevato, parificandolo ai QD 3 e QD4, il rimborso indennitario per i QD1 e QD2.

## Formazione

Si prevede, a fronte di specifiche necessità e per garantirne la più razionale fruizione ai lavoratori, di articolazione della formazione su periodi pluriennali.

## Quadri Direttivi

Si è proceduto a una prima e parziale armonizzazione dei trattamenti economici e normativi della intera categoria.

Di particolare significato la previsione in materia di **Ruoli Chiave**, che prevede una stabilizzazione della relativa indennità, determinabile aziendalmente con una procedura sindacale di confronto, dopo 12 mesi di fruizione, sotto forma di assegno “ad personam” riassorbibile.

## Banca delle ore

Si prevede un ampliamento dei periodi utili per la fruizione delle ore maturate in banca ore, fino a complessivi **30 mesi**. Inoltre in via transitoria e per le ore pregresse che non siano più recuperabili, viene introdotta la possibilità di un corrispondente pagamento, a richiesta del lavoratore.

## Parte economica tabellare

Gli accordi sottoscritti prevedono incrementi retributivi complessivi corrispondenti, a regime, a un **5,80%** tabellare, corrispondente, per effetto del trascinarsi, a un complessivo **5,92%**.

Inoltre, con percentuali diverse per gli A3L3, A3L4, QD1, QD2 e QD3, viene riconosciuto un ulteriore incremento tabellare per il riconoscimento della professionalità del costo complessivo dello 0,55%.

**In via esemplificativa tali incrementi, rispettivamente per l’A3L3 e per il QD1, ambedue a 5 scatti, corrispondono a un incremento complessivo mensile lordo di circa 136 e 195 Euro.**

**In via generale, come già precisato, il prossimo mese di ottobre saranno inoltre riconosciuti agli aventi diritto gli importi di “Una tantum” e “Arretrati 2005”.**

## Riconoscimenti economici a Cassa Mutua e Fondo di Previdenza

Per tutto il personale, con decorrenza **1° Ottobre** e pro quota per il vigente anno, viene aumentata la contribuzione aziendale a Cassa Mutua di complessivi **88 Euro annui**.

Inoltre, con versamento paritetico tra azienda e lavoratore è prevista con **decorrenza 1.1.2006** una ulteriore contribuzione a Cassa Mutua dello **0,10 %** ( 0,05 + 0,05%) della retribuzione lorda di riferimento (mediamente corrispondenti a 14 + 14 Euro annui).

**Quest’ultima contribuzione è finalizzata in via esclusiva ad un miglioramento delle prestazioni offerte da Cassa Mutua.**

Per tutti i colleghi che non beneficiano del riconoscimento tabellare delle quote “ex Premio di Rendimento” (generalmente **assunti dalla data dell’1.1.2001**) è infine previsto, anche in questo caso a partire dal prossimo **1° gennaio**, un aumento dello **0,50%** (dall’attuale 4 al 4,5%) delle quote di contribuzione aziendale al Fondo di Previdenza.

Come di consueto e in attesa di presto rivederci in Assemblea, inviamo vive cordialità.

**ESECUTIVO NAZIONALE BCC**

**SEGRETARIA NAZIONALE**

**Roma, 28 settembre 2005**