

# COMUNICATO

## RINNOVO CCNL DIRIGENTI

In data 1° dicembre 2000 è stato sottoscritto da Federdirigenticredito e da Sinfub il nuovo Ccnl dei Dirigenti. Nella stessa giornata le altre OO.SS. - Fabi, Falcri, Fiba, Fisac, Uilca - hanno apposto la propria firma per adesione.

L'intesa sarà operativa con decorrenza 1/12/2000, dopo che le due OO.SS. stipulanti avranno sciolto le riserve di rito.

La conclusione è giunta dopo lunga ed estenuante trattativa condizionata a monte dalla sottoscrizione del "Protocollo d'intesa sul settore bancario" del 4 giugno 1997, nonché in attuazione dell'accordo quadro 28 febbraio 1998 e della norma in calce al contratto dell'11 luglio 1999 sul "passaggio alla dirigenza".

In questa ottica rimane ferma la convinzione di aver operato al meglio per difendere i diritti e gli interessi della categoria; difatti solo grazie ad una indubbia determinazione negoziale le proposte presentate hanno trovato accoglimento, ad esempio in tema di inquadramento categoriale, trattamento economico, formazione e qualificazione professionale, rappresentanze sindacali e, soprattutto, in materia di risoluzione del rapporto, ancor più se si rammenti come la posizione originaria dell'ABI fosse di gran lunga distante dal successivo punto di arrivo.

Di conseguenza, a prescindere dai tempi di chiusura, la cui dilazione avrebbe potuto creare rischi ulteriori e imprevedibili, la valutazione sulla conclusione del nuovo CCNL dei dirigenti è da considerarsi positiva, tenuto conto del contesto generale, degli scenari complessivi di settore e in un'ottica di prospettiva e di sviluppo sia per gli "attuali" che per i dirigenti del "futuro".

Con questo contratto i dirigenti escono dall'anonimato. Infatti si è dato ampio spazio ai rapporti azienda/dirigente, non tanto per costituire una sorta di arretramento delle organizzazioni sindacali, quanto per riaffermare come il ruolo rivestito dal dirigente è largamente definito sulla base di caratteristiche individuali e non può essere costretto da laccioli burocratico-sindacali che finirebbero per mortificare la professionalità degli stessi lavoratori che intenderebbero tutelare.

Si tratta quindi di un contratto autonomo, del tutto separato da quello del restante personale bancario, costruito con una logica affatto diversa. E si tratta di un contratto che riunisce i dirigenti di tutte le banche, facendo cadere gli steccati istituzionali che in passato avevano portato alla formazione di due contratti (Abi e Acri).

Il quadro delle scadenze è quello ormai classico, che prevede per la parte normativa una durata quadriennale (fino al 31/12/2003) e per la parte economica due bienni, il primo dei quali avrà scadenza il 31/12/2001.

Il contenuto originale del contratto può essere riassunto in pochi punti, come segue.

### **Inquadramento.**

Il meccanismo è simile a quello previsto per i quadri direttivi e riguarda l'individuazione di «profili professionali», correlati a diversi livelli di responsabilità, cui dovranno essere connessi trattamenti retributivi superiori a quello tabellare minimo fissato dall'accordo 11

luglio '99. E' stabilita inoltre una informativa da parte aziendale alle rappresentanze sindacali dei Dirigenti sugli effetti conseguenti all'applicazione degli inquadramenti.

### **Rappresentanze sindacali.**

L'accordo, pur rinviando la definizione in dettaglio a colloqui successivi, riconosce tre concetti fondamentali:

- a) a) gli organismi sindacali dei dirigenti saranno definiti in modo autonomo dal restante personale, e strutturati per «azienda» e per«gruppo»;
- b) b) l'assoluta rilevanza della funzione sindacale riguardante i dirigenti nell'attuale fase di trasformazione strutturale del settore del credito;
- c) c) la necessità che i rapporti fra aziende e dirigenti, inquadrati negli organismi sindacali, siano ispirati a un modello partecipativo.

### **Formazione.**

Con una normativa nettamente innovativa viene rafforzato il ruolo del dirigente interessato, che concorda con l'azienda i contenuti dell'azione di formazione, e non si assume oneri che non siano preventivamente concordati.

### **Trattamento economico.**

Ci si è attestati sullo stesso piano di sviluppo di cui al Ccnl 11/7/99 (0,6%, 0,2% 0,6%, 0,55% alle rispettive scadenze, già trascorse); ma al posto della tranche futura (0,55% dall' 1/2/2001) si è preferito optare per una cifra fissa di 800 mila annue per tutti, da destinare ad assistenza sanitaria. E' stato inoltre istituzionalizzato il premio aziendale, che nel vecchio contratto era affidato, all'interpretazione di una normativa a dir poco ambigua.

### **Cessazione del rapporto di lavoro.**

E' l'argomento che ha impegnato di più le parti, e sul quale ci sono innovazioni sostanziali.

In esecuzione della normativa di cui all'accordo quadro 28/2/98 è stata aggiunta, fra le cause di cessazione, la norma di cui all' art. 2118 cc; si è riproposta la normativa sul preavviso che era contenuta nel contratto scaduto Assicredito (sei mesi per chi ha diritto al trattamento pensionistico, da cinque a 12 per gli altri). Ad essa si è aggiunta una complessa normativa sul collegio arbitrale che, in caso di licenziamento ingiustificato da parte dell'azienda, può stabilire una indennità complessiva fino a un massimo di 41 mensilità compreso il preavviso, a seconda delle circostanze. In alternativa, è stata prevista la possibilità, per il dirigente in via di cessazione, di aderire al Fondo esuberi (verificandosi le circostanze relative), o di attivare una procedura di outplacement, a completa spesa dell'azienda per un massimo di quattro mesi.

Per i dirigenti che saranno inquadrati tali ai sensi della norma transitoria in calce all'accordo 11/7/99, per i quali la norma prevedeva un periodo di blocco della nuova normativa per un anno, si è ottenuto il prolungamento del blocco a due anni, a ridosso della scadenza della parte normativa.

### **LE SEGRETERIE NAZIONALI**

FABI- FALCRI- FEDERDIRIGENTICREDITO- FIBA/CISL-FISAC/CGIL-SINFUB-UILCA/UIIL

Roma 7 dicembre 2000