

Il 31 marzo l'ABI ed i sindacati di categoria hanno raggiunto l'accordo sul rinnovo del Ccnl per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, più comunemente conosciuto come **Ccnl del Credito**. Un rinnovo tutt'altro che scontato, anche alla luce dell'abbandono del tavolo negoziale da parte delle Organizzazioni sindacali una settimana prima della firma, e che ha rappresentato il coronamento di una trattativa che, a partire dalla disdetta del Ccnl da parte dell'ABI il 16 settembre 2013, era risultata in salita sin da subito (per una descrizione minuziosa della trattativa, vedi Rapporto ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2015)*, ADAPT University Press, 2015).

Le premesse ricostruiscono la situazione di **un settore colpito fortemente dalla crisi e obbligato a modificare la propria rotta, anche attraverso lo strumento della contrattazione collettiva**. La diversificazione delle singole realtà, le scelte strategiche ed organizzative, la modificata offerta di prodotti e servizi, la progressiva perdita di posti di lavoro su base nazionale e la disoccupazione giovanile del Paese appaiono alcuni degli elementi cardine del rinnovo.

Il primo elemento di innovazione dell'intesa è rappresentato dall'**innalzamento a quattro anni, dai tre precedenti, della durata dei contratti di secondo livello**, intesi come aziendali o di gruppo, imponendo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali in modo tale da evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Notevole lo sforzo delle Parti nei confronti dei neoassunti per quanto concerne il livello retributivo di inserimento professionale che in base all'art. 46 è ridotto per una durata di quattro anni: si passa dai 1679,89 euro mensili del Ccnl del 2012 agli attuali 1969,54 euro. **Il trattamento economico di tutti gli altri lavoratori dipendenti viene incrementato di 85 euro mensili** (basati sulla 3° area professionale, 4° livello retributivo, da riparametrarsi) da suddividersi in tre *tranches*: 25 euro dal 1° ottobre 2016, 30 euro dal 1° ottobre 2017 ed i restanti 30 euro dal 1° ottobre 2018. Tale cifra è nettamente inferiore rispetto ai 175 euro inizialmente richiesti nella piattaforma sindacale, ma superiore rispetto ai 53 euro offerti sino a pochi giorni fa dall'ABI.

Le Organizzazioni sindacali non hanno concesso aperture sull'eliminazione o rivisitazione degli scatti di anzianità, ma hanno **accettato una modifica per il trattamento di fine rapporto (TFR)** calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, tralasciando quindi ogni ulteriore indennità, premio e *ad personam*.

Di particolare interesse il *Chiarimento delle Parti* inserito nelle *Disposizioni di carattere sociale e a tutela dell'occupazione* dove ABI e Organizzazioni datoriali si danno atto che, in caso di cessione di contratti di lavoro oppure di processi di riorganizzazione o ristrutturazione che comportino il passaggio di personale e attività ad altro datore di lavoro, vengono utilizzati per il personale interessato istituti giuridici in continuità con quelli precedentemente in essere. La specifica potrebbe essere interpretata, da un lato, come un chiarimento volto a limitare gli effetti del *Jobs Act* sui licenziamenti, di fatto inserendosi nella scia del *Caso Novartis* oggetto alcuni giorni fa dell'attenzione dei media, seppur quello su scala aziendale (per l'analisi del caso e l'inquadramento giuridico del problema, vedi M. Tiraboschi, *L'articolo 18 come benefit? A proposito del caso Novartis e dell'applicazione in via pattizia del regime di stabilità reale del contratto di lavoro*, in www.bollettinoadapt.it). Da un altro lato, tuttavia, questa interpretazione non è affatto scontata poiché manca un esplicito riferimento delle parti al regime di tutela dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo (vedi, sul punto, la nota di G. Sabatini, *Rinnovo del contratto dei bancari e Jobs Act*, in *Corriere della Sera*, 3 aprile 2015).

L'ABI aveva richiesto sin dall'inizio della trattativa la definizione di un nuovo sistema di inquadramento del personale in linea con i mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese. È stato quindi decisa la **creazione di un Cantiere di lavoro che entro dodici mesi dovrebbe portare al nuovo sistema di classificazione del personale**, delle connesse declaratorie e degli eventuali profili professionali semplificativi, rimettendo anche ad accordi aziendali o di gruppo intese in tal senso.

Infine, nel testo vengono **presi in esame la conciliazione vita e lavoro ed il comparto in caso di malattia di carattere oncologico**. Per quanto riguarda il primo aspetto viene concordato che le Parti, entro trenta giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, si incontrino per valutare modalità innovative che favoriscano l'equilibrio di genere e l'attuazione della normativa sui congedi parentali ad ore. Tali congedi ad ore vengono inoltre concessi, nel massimo di cinque giorni all'anno, per l'assistenza di figli affetti da patologie legate all'apprendimento. **Per quanto riguarda, invece, le malattie oncologiche, il periodo di comparto viene esteso a 36 mesi complessivi**, raddoppiando quanto previsto precedentemente all'art. 58 del Ccnl.

Il rinnovo si presenta come l'esito non scontato di una trattativa che risultava con tutta probabilità quella più complessa e di difficile risoluzione. I cambiamenti al precedente testo del 2012 risultano minoritari e diversi rispetto alle posizioni che le Parti avevano inizialmente espresso e che avevano mantenuto, con qualche distinguo, fino a pochi giorni prima della firma. **Un testo di compromesso**, verrebbe da dire, che ha evitato la disapplicazione da parte degli istituti di credito, a partire dal 1° di aprile, del Contratto e che si è reso necessario per dare certezza, fino al 2018, a

lavoratori e datori di lavoro.

La sottoscrizione, il 30 marzo, del contratto collettivo del Commercio, fa ritenere plausibile che, dopo una stagione di contrasti tra Parti sindacali e datoriali, sia giunto il momento in cui l'interesse di entrambi sia quello di avviare una nuova fase maggiormente improntata alla mediazione, invece che allo scontro.

Pietro Rizzi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@PietroRizzi85

Scarica il pdf 