

LAVORO/CONTRATTO/RELAZIONI SINDACALI

CONTRATTO NAZIONALE PER I DIRIGENTI

Il 1° dicembre 2000 è stato stipulato il primo contratto collettivo nazionale unico per i dirigenti del settore bancario.

L'accordo è stato raggiunto con Federdirigenticredito e Sinfub, mentre Fabi, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil e Uil C.A. hanno firmato per adesione.

La soluzione di avere un contratto dei dirigenti separato rispetto alle altre categorie era già stata concordata tra le parti per assimilare il settore del credito a quelli dell'industria ed del commercio.

È stato altresì realizzato l'obiettivo di unificare le pregresse discipline Assicredito ed ACRI.

Il nuovo contratto si pone al termine di un confronto durato oltre un anno: esso costituisce un'ulteriore tappa di un complesso iter iniziato con la stipula del Protocollo d'intesa sul sistema bancario del 4 giugno 1997, proseguito con la firma dell'Accordo quadro del 28 febbraio 1998 e con il contratto nazionale dell'11 luglio 1999 per i quadri direttivi e le aree professionali.

Il nuovo contratto dei dirigenti decorre, per la parte normativa, dalla data di stipulazione (1° dicembre 2000) fino al 31 dicembre 2003; per la parte economica, il primo biennio decorre dal 1° gennaio 2000 fino al 31 dicembre 2001; il secondo biennio (da definire successivamente) dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003.

Per i dirigenti è stata prevista l'applicazione delle medesime percentuali di aumento della retribuzione tabellare già riconosciute al restante personale con l'accordo dell'11 luglio 1999 (0,6% dal 1° ottobre 1999, 0,2% dal 1° gennaio 2000, 0,6 dal 1° febbraio 2000, 0,55% dal 1° ottobre 2000); in luogo dell'ultima tranche di aumento, a partire dall'anno 2001, sono state previste L.800.000 annue da destinare all'assistenza sanitaria.

Anche nei confronti dei dirigenti si è prevista una ristrutturazione retributiva, analoga a quanto praticato per il restante personale, nell'ottica di una maggiore semplificazione e razionalizzazione e comunque "a costo zero".

È stato comunque confermato il principio, contenuto nel precedente ccnl ABI del 22 giugno 1995, che la struttura del trattamento economico dei dirigenti viene determinata dall'azienda, di massima, secondo i criteri di cui al nuovo contratto, così come resta fermo che è l'azienda a fissare l'entità del predetto trattamento economico.

Infatti, il ccnl si limita a stabilire il livello retributivo minimo del dirigente in un importo annuo ben inferiore rispetto al precedente; le differenze rispetto a quanto stabilito in base a previgenti normative nazionali, viene conservato come assegno *ad personam*.

Per quanto concerne la parte normativa, i contenuti principali e più significativi del nuovo ccnl dirigenti riguardano:

INQUADRAMENTO: è stata adottata “la declaratoria” già convenuta nell’accordo quadro, 28 febbraio 1998, lasciando, in definitiva, alle aziende la facoltà di qualificare i propri dirigenti come tali. In analogia con i quadri direttivi l’azienda individua, in luogo dei gradi da dirigente, funzioni manageriali correlate a diversi livelli di responsabilità, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare definito in sede nazionale.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE: alla materia è stato dato il dovuto rilievo, senza peraltro quantificare in ore la formazione dovuta; le iniziative formative dovranno essere opportunamente differenziate nei confronti di coloro che passano alla dirigenza “allargata” in applicazione della norma transitoria in calce al ccnl 11 luglio 1999. Il Sindacato in materia ha un diritto di informativa in ordine ai criteri adottati dall’azienda, con facoltà di prospettare proprie indicazioni. In ogni caso la partecipazione alle singole iniziative formative verrà concordata direttamente fra l’azienda ed il dirigente interessato.

RAPPRESENTANZA SINDACALE: la rappresentanza sindacale dei dirigenti è separata rispetto a quella delle altre categorie di personale.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: è stato confermato quanto convenuto nell’accordo quadro, cosicché le aziende potranno risolvere il rapporto di lavoro con i dirigenti ex art. 2118 c.c., ovvero *ad nutum*, (intimando unicamente il preavviso). Peraltro, la “moratoria” per l’applicazione di tale disciplina ai neo dirigenti è stata elevata da uno a due anni

Si è introdotto il Collegio arbitrale, chiamato a dirimere, in via alternativa rispetto alla magistratura ordinaria, le controversie circa la legittimità del licenziamento intimato dall’azienda. Qualora il procedimento dovesse concludersi con pronuncia favorevole al dirigente, il Collegio arbitrale può stabilire, a favore del dirigente stesso ed a titolo risarcitorio, un importo (indennità supplementare) pari ad un numero di mensilità, compreso tra un minimo di 7 ed un massimo di 22, oltre, ovviamente, a quelle spettanti a titolo di preavviso. Tali misure sono automaticamente incrementate nei confronti dei dirigenti che abbiano un’età compresa tra i 46 ed i 56 anni (60 anni fino al 30 giugno 2002), con importi che variano da un minimo di 2 ad un massimo di 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto (indennità aggiuntiva).

Il ricorso al Collegio resta comunque inibito ai dirigenti che abbiano maturato il diritto a pensione di vecchiaia, che siano ricorsi alle prestazioni straordinarie del Fondo esuberi, ovvero nei cui confronti l’azienda abbia attivato, su richiesta degli interessati, la procedura di *outplacement* prevista dal contratto.

Proprio l’*outplacement* costituisce una delle novità più significative dell’accordo: si prevede, in particolare, che il dirigente, dopo il licenziamento, abbia diritto ad essere assistito da una qualificata società, per un periodo di quattro mesi a carico dell’azienda, nella ricerca di nuova occupazione. La società cui attribuire l’incarico sarà individuata d’intesa tra azienda e dirigente

interessato, nell'ambito di quelle società che abbiano aderito all'apposita Convenzione che sarà stipulata dall'ABI, ove verranno definiti standard di prestazioni e di costi.

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE: la disciplina contrattuale è stata adeguata alle disposizioni dettate in materia dal codice di procedura civile, le quali prevedono l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione nelle controversie di lavoro. La scelta di utilizzare la "Commissione sindacale" compete alle parti interessate che restano, peraltro, libere di seguire, in alternativa, la via amministrativa o quella giudiziale. Il tentativo di conciliazione deve essere in ogni caso esperito prima dell'eventuale ricorso al Collegio.

PROTOCOLLO PER I DIRIGENTI DELLE BANCHE GIÀ DESTINATARIE DEL CCNL ACR: con il ccnl in commento è stato completato il processo di unificazione dei contratti del credito previsto già con l'accordo quadro del 28 febbraio 1998. proprio in quest'ottica le Parti hanno individuato, anche per i dirigenti, discipline transitorie volte a realizzare quella gradualità del processo di unificazione voluta dalle Parti stesse con il richiamato accordo quadro. È questa la logica del protocollo contenuto nel ccnl 1° dicembre 2000, in cui l'individuazione di talune specificità, rispetto alle quali è stata definita una disciplina transitoria, coinvolge materie già normate per il restante personale, rispetto alle quali il testo del protocollo non necessita particolari chiarimenti.

* * *

È stato predisposto il testo coordinato del contratto collettivo nazionale dei dirigenti stipulato il 1° dicembre 2000, sottoposto alla Delegazione ABI per le trattative in tema di lavoro e di occupazione per la conseguente consegna alle controparti.

Il testo coordinato conterrà una disciplina piuttosto agile riguardante gli istituti normativi essenziali della categoria, in linea con quanto praticato per la dirigenza industriale e quella commerciale.

Oltre a quanto convenuto direttamente il 1° dicembre in tema di area contrattuale, inquadramento, trattamento economico e risoluzione del rapporto di lavoro, il testo definitivo contemplerà, fra le altre, le previsioni in materia di periodo di prova, doveri e diritti, festività, ferie, assenze, malattia e infortuni, agevolazioni e provvidenze per motivi di studio, mutate sostanzialmente dalla precedente contrattazione del 1995 per il personale direttivo.

BE/sv

1.6.2001