



## **COMUNICATO IN MERITO ALL'ENTE BILATERALE E F.OCC. TRENINO**

L'impianto contrattuale del Fondo per l'Occupazione prende inizio dall'**accordo provinciale unitario del 23.01.2015**, sottoscritto in Federazione per la revoca delle 8 giornate di sciopero, proclamate in occasione della disdetta unilaterale dei contratti di secondo livello.

In quell'accordo si diceva che:

- Si sarebbe fatta una analisi del quadro economico e lavorativo delle casse rurali trentine nel complesso del credito cooperativo;
- Una ricognizione dei colleghi prossimi alla pensione (uscite fino al 2021);
- Si sarebbero individuate soluzioni condivise sugli assetti contrattuali di primo e secondo livello, **entro il 31.03.2015**;
- Si sarebbe istituita una "Cabina di regia".

L'**11 marzo 2015** (20 gg prima della scadenza concordata) la Federazione sottoponeva alle Organizzazioni Sindacali un "**Verbale di accordo quadro provinciale per la riorganizzazione del sistema delle Casse Rurali trentine ed Enti collegati**" il quale - partendo dalla necessità di provvedere alla "*riorganizzazione delle aziende del comparto provinciale*" e allo scopo di ottenere la "*riduzione complessiva dei costi del lavoro del sistema*" - impegnava le parti a costituire l'"**Ente bilaterale delle Casse Rurali Trentine**" e il "**Fondo per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità del personale delle Casse Rurali Trentine ed Enti collegati**", allegando statuto dell'ente bilaterale e Regolamento del Fondo.

Il fondo si sarebbe alimentato con contributi delle aziende e dei lavoratori. In particolare, per i contributi dei lavoratori era prevista una disponibilità ad intervenire su:

- Premio di fedeltà; assegno di preposto; indennità di rischio; orario di lavoro e di sportello. Anche su: sospensione temporanea scatti di anzianità; struttura della retribuzione, abolizione di alcune delle indennità modali; revisione della modalità di effettuazione della formazione, da svolgersi in generale fuori orario di lavoro.

Le Organizzazioni sindacali obiettarono che non si erano realizzate le condizioni di cui all'accordo del 23.01.2015 (in particolare non conclusa la ricognizione dell'andamento economico del settore, mentre non era ancora decorso il termine fissato nell'accordo), mentre non veniva accettata alcuna modifica, seppur minima, al testo come predisposto dalla Federazione.

Inoltre, ritenevamo che fino a quel momento si fosse parlato, senza il necessario approfondimento, di **diverse centinaia di esuberanti** per il comparto del credito cooperativo trentino, che avrebbero giustificato il drastico taglio del costo del lavoro.

Pertanto si ritenne che non ci fossero le condizioni per firmare l'accordo.

Ad eccezione della FABI.



La trattativa (a questo punto separata) prosegue e il **10 luglio 2015** la Federazione e la FABI firmano un altro verbale di accordo in cui si ribadiscono e specificano i contenuti dell'accordo precedente, si approvano i testi dello Statuto dell'Ente bilaterale e del Regolamento del Fondo e si rimanda ad un successivo accordo sindacale la definizione delle modalità e delle entità di finanziamento del Fondo stesso stabilendo, al punto 5, che ***“le parti firmatarie si impegnano a sottoporre i contenuti ai lavoratori destinatari per una loro approvazione, tramite REFERENDUM, ed in caso di esito positivo provvederanno ad una sua definitiva stipula”***.

### **Referendum mai realizzato !**

Si stabilisce inoltre che il **piano di contribuzione viene fissato in un arco temporale di sei annualità** e che la contribuzione potrà variare (in aumento o in diminuzione) in base alle necessità.

Inoltre, *grazie (si fa per dire)* al fatto di avere il Fondo per l'Occupazione, si dà corso al pagamento del **50% del Premio di Risultato** che i colleghi delle Casse avrebbero ricevuto per effetto dei previgenti accordi in materia.

Un indubbio vantaggio (doppio).

**Al 30 dicembre 2015**, altro accordo specificativo del Focc, oltre alla previsione della erogazione della seconda tranche di Premio di Risultato, con un nuovo meccanismo che ridimensiona sensibilmente l'entità dei pagamenti a saldo.

Finalmente, il **24 maggio 2016**, un altro accordo interviene **“Per il finanziamento del “Fondo per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità del personale delle Casse Rurali Trentine ed enti collegati”, la ristrutturazione e l'efficientamento organizzativo del settore Casse Rurali Trentine e dei loro Enti Collegati”**.

Qui si stabiliscono le prestazioni a carico delle parti:

- Le Aziende mettono 2.000,00 euro per dipendente,
- che recuperano, per 1.000,00 da ciascun lavoratore, come segue:

#### ***a) Giorni di ex festività o ferie:***

<b>Inquadramento</b>	<b>Tipo contratto</b>	<b>Giorni annui</b>
Aree professionali	Nuovo contratto	1
Aree professionali	Vecchio contratto	2
Q.D. 1°, 2° e 3° liv.	Vecchio e nuovo contratto	3
Q.D. 4° liv. e Dirigenti	Vecchio e nuovo contratto	4

#### ***b) Attività formativa non retribuita:***

Per tutti i lavoratori in servizio sono messe a disposizione 7 ore e 30 minuti annui di formazione da prestarsi fuori orario di lavoro e non retribuita.

#### ***c) Prestazioni straordinarie:***

Il lavoro straordinario, se non recuperato, verrà retribuito senza le maggiorazioni previste.



**d) Banca delle ore:**

è data facoltà all'Azienda di retribuire - anche in questo caso senza considerare le maggiorazioni - le ore eccedenti le 50 ancora a disposizione del singolo lavoratore.

**e) Compartecipazione ai costi della Cassa Mutua provinciale:**

<b>Inquadramento</b>	<b>Tipo contratto</b>	<b>Contributo mensile</b>
Aree professionali	Nuovo contratto	0
Aree profes. fino al 3A2L	Vecchio contratto	0
Aree professionali 3° e 4° liv.	Vecchio contratto	5,00€
Quadri direttivi 1°,2° liv.	Nuovo contratto	10,00€
Quadri direttivi 1°,2° liv.	Vecchio contratto	15,00€
Quadri direttivi 3° liv.	Vecchio e nuovo contratto	20,00€
Quadri direttivi 4° liv.	Vecchio e nuovo contratto	40,00€
Dirigenti	Vecchio e nuovo contratto	60,00€

***Inoltre, è previsto che per ogni intervento attivato, e per tutta la durata dell'intervento, l'Azienda eviterà di introdurre meccanismi aziendali incentivanti discrezionali o premi individuali.***

Per finire, il **16 dicembre 2016** si arriva alla firma dell'**Atto di indirizzo e accordo specificativo delle parti costitutive agli organi dell'E.Bi.C.R.E.** laddove, in sostanza, si prevede che, a fronte di una durata del FOCC di cinque anni (fino al 2021), il **periodo di contribuzione è fissato inizialmente in due anni (2017 e 2018)**, e che le contribuzioni a carico delle parti (aziende e lavoratori) avranno inizio a partire dal 01.01.2017.

Si riduce, inoltre, di molto (e, nostro avviso, correttamente) la discrezionalità del Comitato di Gestione del FOCC nella erogazione dei fondi, introducendo un meccanismo pressoché automatico, sintetizzato nella tabella allegata.

Inoltre si aggiunge, alla firma della FABI, anche quella del SINADI.

**Perché le organizzazioni sindacali FISAC/CGIL, FIRST CISL e UILCA non hanno firmato?**

Perché trovano in quest'impianto molte incongruenze, che proviamo a sintetizzare di seguito.

Tralasciamo, in questa sede, l'approfondimento giuridico intorno alla legittimità di un accordo separato, di secondo livello, che possa incidere così pesantemente in *peius* sugli istituti contrattuali di primo livello alcuni dei quali, come le ferie, soggetti a tutela costituzionale, e concentriamoci sugli aspetti di merito.

Il FOCC è un fondo che si alimenta coi contributi come sopra specificati, e che finanzia in parte le Casse le quali, attivando il c.d. "Fondo Esuberi Nazionale", ne sostengono il costo che devono spendere tutto nell'esercizio di attivazione. Facciamo presente che il c.d. "Fondo Esuberi Nazionale" c'è dall'anno 2000, e che in questi 16 anni è stato utilizzato più volte anche nel sistema dalle Casse Rurali Trentine, sia per l'avvicendamento generazionale, sia per finanziare la formazione.

Ora, si dice che il sistema Casse Rurali Trentine deve concorrere a sostenere la spesa degli esuberi del Trentino, che ammonterebbero - a conti fatti - a 142 unità.



### ***In che modo i lavoratori concorrono a finanziare gli esuberi?***

#### ***a) Rinunciando ad uno, due, tre o quattro giorni di ferie.***

Non sfugge la contraddizione: se già ho esuberi (cioè più gente di quella che mi serve per fare i lavori che devo fare) perché chiamare le persone a lavorare di più? Inoltre, questa operazione non incide in alcun modo sul monte salari annuo, e quindi non si concretizza in un corrispondente risparmio per le aziende.

#### ***b) Facendo 7 ore e 30 di formazione fuori orario di lavoro.***

Il nostro CCNL, fin dal 2000, prevede che le Aziende forniscano ai lavoratori 50 ore di formazione all'anno, di cui una parte (18 ore) fuori orario di lavoro e non retribuite. Chi si ricorda di aver fatto, almeno una volta negli ultimi quindici anni, tutte quelle ore di formazione fuori orario? E questa nuova previsione, si aggiunge a quella previgente?

Se qualcuno poi osserva che, se le Aziende non la fanno, non c'è alcun onere per i lavoratori, ci chiediamo allora perché sia stato scritto, poiché è conteggiato tra i risparmi di costo che le Aziende recupererebbero dai lavoratori.

#### ***c) Pagando le prestazioni straordinarie senza maggiorazione.***

Ai colleghi delle aree professionali si dice che devono contribuire, oltre che con i giorni di ferie, rinunciando alle maggiorazioni per il lavoro straordinario prestato oltre il normale orario, il sabato e nei giorni festivi.

Se, invece, i lavoratori optano per collocare il lavoro straordinario in Banca delle ore, l'Azienda può decidere, in deroga alle previsioni del CCNL, di azzerare la banca ore attraverso il pagamento, sempre senza maggiorazioni.

### ***Che senso ha tutto questo?***

Ai colleghi Quadri Direttivi, invece, si chiede un pesante contributo sulle ferie, mentre non è ancora esigibile il meccanismo contrattuale della flessibilità e della autogestione della prestazione eccedente quella del normale orario di lavoro.

Abbiamo più volte rappresentato in Federazione, al tavolo sindacale - purtroppo inascoltati - l'osservazione per la quale, se l'obiettivo è la riduzione del costo del lavoro per le Aziende, in un contesto di esuberi di personale, sarebbe stato molto più coerente prevedere la rinuncia ad una giornata di lavoro ed alla relativa retribuzione: questo si sarebbe tradotto in una immediata e concreta riduzione del monte salari, senza intaccare i diritti dei lavoratori.

Quanto all'addebito in busta paga per recuperare una parte degli adempimenti a carico delle Aziende sulla Cassa Mutua, abbiamo forti dubbi di legittimità.



***Costituzione degli organi di gestione:***

l'Ente Bilaterale ha una Assemblea dei Delegati composta da 12 rappresentanti dei Lavoratori e 12 rappresentanti delle Aziende; detta Assemblea, poi, procede alla nomina dei componenti il Comitato di Gestione (4 per le Aziende e 4 per i Lavoratori).

***I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere eletti dai lavoratori***, con una consultazione al pari di quella che si svolge ogni tre anni per la Assemblea dei Delegati della Cassa Mutua e del Fondo Pensione.

Poiché non è stata fatta, in questo caso, alcuna consultazione, ***chi ha nominato i rappresentanti dei lavoratori, posto che la contribuzione sarebbe comunque imposta a tutti?***

***Ultima osservazione:***

quand'anche la singola Cassa Rurale sarà chiamata a contribuire, per due anni, a questo Fondo, con un onere annuo di 2.000,00 euro per dipendente, crediamo davvero che abbia la necessità di recuperare metà (forse) di detto costo, attraverso gli aggravii ai lavoratori come sopra descritti?

Senza contare che, con un CCNL scaduto da oltre tre anni (31.12.2013), ogni anno di mancato rinnovo costa ai lavoratori (e quindi comporta un risparmio corrispondente, certo e automatico per le Aziende), di almeno quanto negoziato nel rinnovo contrattuale ABI del marzo 2015: 75,00 euro medie mensile a regime che, guarda caso, sono proprio quei 1.000,00 euro annui che ci vengono chiesti per la seconda volta.

Restiamo a disposizione per ogni necessità o chiarimenti e porgiamo un cordiale saluto.

Le Segreterie Provinciali Trentine

**FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA**

Trento, 21 febbraio 2017