



# FISAC

## EMILIA ROMAGNA

### SENZA CCNL COSA CAMBIA ?

Nelle assemblee che stiamo tenendo in merito alla vertenza del CCNL molti colleghi ci chiedono cosa potrebbe cambiare dal 1° aprile se ABI confermasse la disdetta e la disapplicazione del CCNL.

Certo non è semplice rispondere a questa domanda, anche perché di fatto mai il nostro settore si era trovato in una prospettiva di questo tipo. Le aziende potrebbero anche procedere con una strategia graduale, una disapplicazione inizialmente parziale del contratto, per poi arrivare gradualmente alla sua completa cessazione ma il risultato finale porterebbe comunque alla cancellazione del CCNL.

Questo, nel dettaglio, significa che in assenza di qualsiasi contratto (sia esso il CCNL o quello Aziendale) il rapporto di lavoro è regolato dalla legislazione vigente (codice civile e leggi in generale). In particolare:

- **La retribuzione** resta quella dell'ultimo stipendio tabellare (la legge non consente di ridurla in costanza di rapporto di lavoro).
- **Le ferie** si possono ridurre al minimo previsto per legge ovvero 20gg lavorativi annui (dlgs 66/2003).
- **Maternità** rimane, ma nel caso dei cinque mesi di maternità obbligatoria l'assegno passa all'80% (l'attuale 100% è un miglioramento previsto dal CCNL).
- **L'orario di lavoro** può essere portato a 48 ore settimanali, ovvero quelle previste per legge come massime.
- **Trasferimenti** nessun vincolo di km e nessuna indennità di disagio, né alcun contributo casa etc.
- **Missioni** l'attuale sistema di rimborsi ed autorizzazioni decadrebbe.
- **Mansioni e inquadramenti** non esisterebbe più alcun inquadramento minimo per ricoprire incarichi.
- **Scatti di anzianità e automatismi**, cessano, valgono da soli oltre 3.500 euro medi a regime.
- **Buono pasto** non è dovuto se non previsto contrattualmente.
- **Spariscono tutte le regole per i provvedimenti disciplinari o tutele** per responsabilità nei confronti dei terzi.
- **Abolizione di VAP, Permessi retribuiti, comporti di malattia, fungibilità nelle mansioni**, e tutto quanto previsto dal CCNL e non dalla legge.

Quanto sopra a titolo esemplificativo, infatti salterebbero poi tutte le norme di tutela della malattia, il periodo di comporto, e altro ancora. Infine si aprirebbe per le aziende (saltando l'area contrattuale) la possibilità di esternalizzare interi comparti del nostro settore applicando CCNL con salari più bassi del nostro.

Ovviamente la disapplicazione del CCNL metterebbe in discussione di fatto anche i Contratti Integrativi che trovano nel CCNL la loro radice (demandi contrattuali) e quindi potrebbero essere disapplicate norme aziendali che integrano oggi il CCNL.

Questi, in estrema sintesi ed in modo non esaustivo, sarebbero gli effetti derivanti dalla disdetta e successiva disapplicazione del CCNL.

#### STRATEGIA DELLA GRADUALITÀ ??

Una rana messa in una pentola di acqua bollente cerca immediatamente di saltare fuori. Ma se messa in acqua a temperatura ambiente, non spaventata, se ne resterà ferma. Poi, aumentando gradualmente la temperatura, la rana non avverte pericolo e non reagisce fino al punto in cui non sarà più in grado di saltare fuori dalla pentola e verrà bollita.

**NOI NON SIAMO RANE E NON ACCETTIAMO DI FARCI SOTTRARRE IL CCNL GRADUALMENTE UN POCO ALLA VOLTA**

**La posta in palio è molto alta, partecipiamo tutti insieme alla manifestazione del 30 gennaio a Ravenna**

ELABORAZIONE DIPARTIMENTO COMUNICAZIONE FISAC/CGIL EMILIA ROMAGNA