



Banca Fideuram

## In preparazione delle assemblee sul rinnovo del contratto nazionale

Nell'intervista al "Sole 24 Ore" dello scorso 2 febbraio Micheli ha pensato di poter fare la paternale ai lavoratori bancari, spiegando loro che si è trattato di uno 'scambio'.

Mentre è chiaro cosa i lavoratori cederanno se l'accordo di rinnovo diventerà effettivo, non è per niente chiaro ciò che riceveranno in cambio.

Di seguito, sinteticamente, riepiloghiamo gli aspetti del rinnovo del contratto nazionale, sui quali si sta concentrando l'attenzione e la preoccupazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Una maggior comprensione consentirà di esprimere una valutazione ed un voto "certificato" consapevoli.

### Salario

L'accordo prevede per il futuro un incremento della paga base pari a 170€ lordi, a regime, per la figura media (4° livello della 3° area professionale), ma:

1. nessun recupero del differenziale fra l'inflazione reale e quella contrattata per il triennio precedente;
2. nessun recupero dell'inflazione per il 2011, che è stata del 2,8%;
3. allungamento di 6 mesi della scadenza del CCNL;
4. gli scatti di anzianità non sono stati rivalutati e non maturano, per tutti, dal 1/1/2013 al 31/7/2014;
5. l'aumento non ha effetto su nessun istituto contrattuale nazionale, come ad esempio le indennità, sul TFR, sui trattamenti di quiescenza (liquidazione, incentivazioni esodo) e/o di previdenza aziendale e su ogni altro trattamento aziendale;
6. dal 1/1/2012 al 31/12/2014 (quindi 6 mesi dopo la scadenza del nuovo CCNL) la base di calcolo del TFR (art. 75 CCNL) viene ridotta in modo significativo perché non comprende più: ad personam, assegno temporaneo degli apprendisti, assegno art. 93, indennità di rischio e locali sotterranei, spese tranviarie, indennità di turno, ecc., in sintesi tutto ciò che è ricorrente e non ha carattere eccezionale;
7. l'aumento calcolato solo sulla paga base non è uguale per tutti i livelli: ad esempio è il 6,9% per il 4° livello 3° area, ma il 6,7% per il 2° livello 3° area.

*La domanda generale è: la crisi attuale può giustificare l'aumento contenuto, ma può motivare la strutturale riduzione per gli anni successivi?*

### Occupazione di giovani/cassaintegrati/donne

E' stato istituito un fondo per favorirne l'assunzione, organizzato come segue:

1. sarà finanziato per 5 anni con 7,30 ore delle 23 di riduzione di orario degli impiegati e una giornata in meno di ex festività dei quadri (i dirigenti devono ancora firmare l'accordo di rinnovo del loro ccnl). I top manager sono stati "invitati" a versare il 4% della propria retribuzione;
2. per 3 anni verserà alle aziende € 2.500 per ciascun lavoratore assunto o stabilizzato;

3. i lavoratori potranno essere assunti o stabilizzati non solo a tempo indeterminato ma anche come apprendisti, sui quali le aziende già godono di forti agevolazioni;
4. gli assunti o stabilizzati saranno tutti inquadrati al 1° livello 3° area, anche gli apprendisti;
5. lo stipendio sarà di € 1.679 lordi per 4 anni, inferiore alla paga della 2° area professionale prevista per i contratti di apprendistato;
6. le aziende sono 'invitate' a prevedere una contribuzione previdenziale aziendale a loro carico del 4% per i primi 4 anni;
7. si prevedono genericamente assunzioni in 3 anni ma l'accordo non specifica il numero delle assunzioni; la cifra dei 16.500 è stata scritta solo sui volantini esplicativi, ed è uguale guarda caso al numero degli esuberanti, sui quali si è già chiesta al Governo la modifica sulle pensioni.

*Le domande sono:*

- *perché le banche non contribuiscono neanche con un centesimo?*
- *perché il fondo è finanziato per 5 anni, oltre la scadenza del CCNL, ma è previsto che verterà alle banche per 3 anni?*
- *se si vuole stabilizzare, l'erogazione alle banche non dovrebbe avvenire al momento della trasformazione del contratto di apprendistato (a termine) a contratto a tempo indeterminato?*
- *visto che il fondo è finanziato dai lavoratori, non sarebbe opportuno prevedere un 'concorso' per l'assunzione, ovvero uno strumento che renda trasparente il merito evitando così il sospetto di assunzioni clientelari spartitorie?*
- *è opportuno peggiorare la Legge sull'apprendistato poco prima della trattativa con il Governo sul mercato del lavoro e della definizione del nuovo "testo unico sull'apprendistato"?*

## **Orario**

Le banche potranno aprire lo sportello dalle 8 alle 20 anche senza accordo sindacale, e dalle 7 alle 22 con accordo sindacale. Si prevede genericamente di verificare la "disponibilità" dei lavoratori che verranno coinvolti.

*Le domande più ricorrenti sono:*

- *l'allungamento dell'orario quanti lavoratori coinvolgerà? solo quelli allo sportello o per trascinarsi anche altri?*
- *in assenza di accordo sindacale chi tutelerà le lavoratrici madri e coloro che per salute o per motivi logistici non possono lavorare in quest'orario?*
- *siamo sicuri che le banche non accresceranno le pressioni commerciali e non chiederanno ai quadri di lavorare oltre le 7,30 ore giornaliere senza retribuzione aggiuntiva e agli impiegati senza riconoscere lo straordinario?*

## **Fungibilità dei quadri**

Per il periodo di vigenza del presente rinnovo è prevista la piena fungibilità dei quadri (attualmente è tra il 1° e il 3° livello e fra il 2° e il 4°). Inoltre una commissione di studio valuterà entro il 31/12/2012 se renderla permanente. La certezza è quindi che l'ABI la voglia rendere permanente.

*Gli interrogativi dei lavoratori invece sono i seguenti:*

- *siamo sicuri che la possibilità di svolgere indifferentemente attività di QD1,2,3 o 4, oltre ad aumentare la professionalità, si traduca poi, per il lavoratore, in un inquadramento correlato ad essa?*

- *quanti accordi definiscono le regole per i passaggi di livello? e quando tali regole sono definite le aziende li rispettano?*
- *quanti QD1 che sostituiscono i QD2 o 3 hanno percepito l'assegno di sostituzione?*
- *le aziende non useranno la fungibilità per adibire quadri di livello inferiore a funzioni di livello superiore?*
- *in senso contrario, non consente alle aziende di de-mansionare i livelli superiori facendogli fare il lavoro dei livelli inferiori?*

### **Contratti complementari**

Sono applicabili alle attività complementari e/o accessorie previste dall'art. 3 del CCNL, per le quali è comunque possibile in alternativa l'appalto. Al personale di nuova assunzione che svolgerà tali attività si applicheranno le seguenti regole:

1. orario settimanale di 40 ore;
2. inquadramento nella 2° area 3° livello;
3. retribuzione inferiore del 20%, anziché del 15% come previsto dal vigente CCNL;

A chi è già dipendente ed adibito a tali attività viene mantenuto l'inquadramento ed il salario, mentre l'orario sarebbe di 40 ore ma con diritto ad una riduzione di 2,30 ore per il numero delle settimane lavorate.

*Le domande:*

- *ammesso che le banche optino per i contratti complementari, costituiranno con l'occasione aziende ad hoc ove collocare i lavoratori adibiti a queste attività?*
- *una retribuzione così bassa come quella prevista, se non è già inferiore a quella prevista dai contratti dell'industria o del commercio, non produrrà un peggioramento di questi ultimi sia sul fronte dei diritti che del salario?*
- *l'obiettivo vero è quello di difendere l'area contrattuale del credito, o non piuttosto far risparmiare ulteriormente le aziende?*

### **Rientro attività (insourcing)**

La norma ha lo scopo di riportare all'interno delle aziende bancarie attività, e relativi lavoratori, che siano all'esterno.

Se le imprese ove sono ora collocate queste attività applicano contratti diversi da quello del credito, i lavoratori avranno: un orario di 40 ore settimanali, allineamento della retribuzione, se inferiore, entro 4 anni, ma non potrà essere superiore a quella prevista dall'inquadramento assegnato, meno il 20%.

Nel caso in cui sia già applicato il contratto del credito, gli addetti, non avranno modifiche di sorta.

*Gli interrogativi sono:*

- *perché non sono stati previsti tempi e numeri di rientro?*
- *se le attività erano state esternalizzate impropriamente che accade?*
- *ammesso che le banche attuino l'insourcing, le attività/lavoratori rientreranno effettivamente in azienda? o piuttosto rimarranno all'esterno, in società controllate con applicazione di un contratto del credito "di serie B"?*
- *sono previsti ben 4 anni per allineare gli stipendi ad una retribuzione ridotta del 20%, perché non è stato previsto alcun tempo massimo per l'allineamento pieno? Anche per l'orario, perché non si prevede un tempo di allineamento?*
- *norme così penalizzanti sia per i contratti complementari che per l'insourcing non hanno svuotato nei fatti l'area contrattuale del credito?*

## **Sistema incentivante accorpato al premio di produttività**

Su iniziativa dell'azienda o della capogruppo è prevista la sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante con un unico premio di risultato. I criteri cui agganciare tali premi possono essere quantitativi di produttività e/o di redditività ed anche di carattere qualitativo, generale o specifico per gruppi omogenei e possono anche tener conto di apporti professionali individuali. Le OO.SS. hanno "raccomandato" l'adozione del premio unificato di risultato e la preventiva condivisione dei criteri.

*Le preoccupazioni sono tante:*

- *chi assicura che le aziende non cercheranno di decurtare la quota di premio collettivo a favore di quello incentivante a favore di pochi?*
- *non era indispensabile rendere obbligatorio l'accordo fra le parti sul sistema di valutazione?*
- *non sarebbe stato logico ed etico un aggancio alle incentivazioni del top management?*

## **Contrattazione aziendale o di gruppo**

La contrattazione di secondo livello non è più definita integrativa (al CCNL) ma semplicemente collettiva, come tutta la contrattazione. La differenza è sostanziale, da contrattazione che integra il ccnl si è definitivamente passati a contrattazione alternativa al ccnl. Difatti, il contratto collettivo aziendale o di gruppo può modificare quello nazionale. Il ccnl individua al riguardo pure i demandi, praticamente omnicompensivi: prestazione lavorativa, orari, organizzazione del lavoro. E' prevista l'erogazione di € 258,00 annui nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello.

*Le domande anche qui sono molte:*

- *visto che l'accordo del 24 ottobre 2011 aveva stabilito che "le modalità e gli ambiti" delle deroghe dovevano essere disciplinati dal CCNL, perché si è rinunciato a farlo ricopiando semplicemente l'accordo del 28 giugno 2011?*
- *aver stabilito le deroghe richiamando solo i macro titoli non svuota completamente il contratto nazionale?*
- *perché nei motivi delle deroghe non si è almeno stabilito, come nell'accordo del 28 giugno 2011, "in presenza di significativi investimenti" (caso Fiat) per l'occupazione?*
- *una derogabilità così vasta e la presenza di pochi grandi Gruppi che rappresentano la metà della categoria non provocherà una rincorsa ad abbassare le tutele come arma di concorrenza, il cosiddetto dumping?*
- *il rischio vero non è quello della riduzione della contrattazione ad un unico livello, se le piccole aziende non hanno la forza di una contrattazione di secondo livello e i grandi gruppi possono derogare in peggio?*
- *avendo da tempo i Gruppi già contrattato su tutto, anche derogando al CCNL prima di questo rinnovo, non si è capovolta nei fatti la gerarchia delle norme, facendo risultare il contratto nazionale di secondo livello anziché di primo?*

**Sollecitiamo tutti i lavoratori e le lavoratrici a partecipare alle assemblee sul contratto nazionale e a darne una valutazione con un voto "certificato".**