



UN'IPOTESI DI ACCORDO INNOVATIVA CHE RAFFORZA LA SOLIDARIETÀ E LE TUTELE FONDAMENTALI

“IL CONTRATTO: TRA CRISI, DISAPPLICAZIONE E PIATTAFORMA”

La piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL 8 dicembre 2007, sintesi di un'ampia e positiva consultazione della categoria, è stata presentata all'ABI il 7 aprile 2011 in una fase della congiuntura internazionale che lasciava intravedere speranze di una possibile, lenta uscita dalla crisi.

Nel secondo semestre 2011, al contrario, la crisi si è trasferita sui debiti sovrani europei ed è esplosa quella del debito pubblico italiano, seguita dalla crisi finanziaria di liquidità dei sistemi bancari e dalle conseguenti restrizioni dei flussi di credito che hanno trasmesso impulsi recessivi all'economia.

Nel terzo trimestre l'economia italiana, insieme a quella europea, entrava in una nuova fase recessiva, destinata a protrarsi per l'intero 2012 e 2013, con una possibile uscita solo nel 2014.

Sulle banche italiane si sono ribaltati gli aumenti di capitale richiesti dall'EBA, l'aumento del costo della raccolta, la crescita di incagli, sofferenze, perdite su crediti, l'elevata caduta dei flussi reddituali, oggi del tutto insufficienti a mantenere i livelli dimensionali.

Lo stesso 7 aprile, nel corso dell'incontro di presentazione ufficiale della Piattaforma, la Delegazione dell'ABI consegnava alle organizzazioni sindacali la disdetta del Fondo di solidarietà di settore e ribadiva la propria indisponibilità ad adeguare i salari all'inflazione perché la produttività era diminuita.

Sul rinnovo di un contratto scaduto, disdetto e privo di ultrattività ha pesato, costantemente come una spada di Damocle, l'offensiva dell'ABI ed il rischio del mancato rinnovo, che avrebbe lasciato la categoria in balia della disapplicazione discrezionale totale o parziale del CCNL 8 dicembre 2007 nelle aziende e nei gruppi, con un arretramento gravissimo dell'intero fronte delle tutele ed una stagione di grandi conflitti per riconquistare, forse e con profonde differenze a seconda dei rapporti di forza aziendali e di gruppo, le tutele precedenti.

Questo processo avrebbe reso ardua la ricostruzione e la riconquista di un nuovo contratto nazionale, il vero sistema antisismico che ha messo, storicamente, la nostra categoria al riparo dalle devastazioni sociali.

Aprire, peraltro, una stagione di conflitto duro e, inevitabilmente, non breve con le banche, in un contesto devastato dalla crisi e con la previsione, pressoché certa, di risultati del tutto impari all'impegno di lotta, avrebbe significato trascinare la categoria in un'avventura irresponsabile e perdente.

Il rinnovo contrattuale si è, così, trovato all'incrocio tra l'epicentro della crisi che ribaltava sul sistema bancario italiano una nuova, più pesante e più perversa stagione di taglio dei costi e di esuberi occupazionali e un CCNL disdetto, scaduto, privo di ultrattività e a rischio di disapplicazione, in un contesto molto diverso da quello precedente.

Siamo convinti che l'Ipotesi di Accordo del 19 gennaio 2012, che sarà sottoposta al voto sovrano delle Assemblee, esca da questo groviglio di contraddizioni, potenzialmente devastante, con grande dignità, capacità di innovazione e sostanziale fedeltà all'ispirazione della Piattaforma.

LA SOLIDARIETÀ È UN VALORE ETICO E UN BALUARDO SOCIALE

La Piattaforma aveva formulato un obiettivo coraggioso e lungimirante: contribuire, con gli strumenti di cui dispone un tavolo negoziale, ad uscire dalla crisi con un modello di banca alternativo a quello che l'aveva generata.

Nella totale latitanza dei Governi e dei Regolatori, subalterni e servili alla finanza predatoria internazionale, l'Ipotesi di Accordo ha introdotto importanti elementi di discontinuità nel modello di banca.

Coerente con uno degli obiettivi qualificanti, il patto di solidarietà generazionale, l'ipotesi di accordo ha costituito il Fondo per creare nuova occupazione nel settore, ponendo a suo carico l'intero onere contributivo SOLO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO che riguardino giovani, stabilizzazioni di rapporti di lavoro a termine, disoccupati di lunga durata, donne in aree sociali deboli, lavoratori in cassa integrazione o in mobilità.

Il Fondo incentiva, altresì, la solidarietà espansiva, ovvero il part-time volontario di un lavoratore prossimo alla pensione (con una contribuzione al 100% ed un sostegno salariale) e la correlativa assunzione a part-time di un giovane.

Il Fondo offre concretezza e prospettiva alla centralità dell'obiettivo occupazionale della Piattaforma. Tanto più realistica e preziosa se si considera che, secondo l'Istat, i disoccupati sono, ormai, 3,5 milioni e la

disoccupazione giovanile ha raggiunto il 31%, dal 19% del 2007, con punte del 51% nel Meridione del Paese.

All'obiettivo del Fondo di creare solo buona occupazione a tempo indeterminato, concorre anche il salario di inserimento per i neoassunti pari, per quattro anni, a quello del primo livello della terza area professionale meno il 18%.

INIZIA, COSÌ, L'OPERA DI BONIFICA STRUTTURALE DELLA PRECARIETÀ NEL SETTORE!

Per valutarne la portata basta considerare che, quantunque nel sistema bancario italiano, grazie all'impegno delle organizzazioni sindacali il 90% degli occupati sia ancora a tempo indeterminato, i flussi delle nuove assunzioni negli ultimi anni hanno invertito la tendenza con le assunzioni a tempo determinato (55%) che prevalgono nettamente sulle assunzioni a tempo indeterminato (45%).

La precarietà è, quindi, entrata di prepotenza nel settore. Per queste ragioni l'Ipotesi di Accordo ha messo a punto la strumentazione per estirparla definitivamente!

Al Fondo contribuirà, con l'equivalente di una giornata di lavoro, tutto il personale. Compresa l'alta Dirigenza invitata, comunque, dal Presidente dell'ABI a sostenere il Fondo, insieme al Top Management, con un contributo di almeno il 4% della loro retribuzione fissa, bloccata, per l'intera vigenza del nostro CCNL, insieme a quella variabile.

Chi si lamenta dell'asimmetria tra l'obbligo di contribuire al Fondo in capo ai lavoratori e la volontarietà dell'alta dirigenza ignora che il tavolo negoziale non ha alcun titolo giuridico per intervenire sui contratti individuali del Top Management il cui blocco delle retribuzioni e la cui

previsione di contributo al Fondo è il primo concreto risultato di una lunga campagna di denuncia all'opinione pubblica degli eccessi retributivi dell'alta dirigenza, condotta dalle nostre organizzazioni sindacali nel silenzio complice e suddito dei Governi e delle Autorità di vigilanza!

Senza contare l'impegno delle aziende a contribuire con un'aliquota del 4% a favore della previdenza complementare dei neo-assunti, la parte più debole del sistema previdenziale pubblico.

Per queste ragioni all'interno dell'architettura solidaristica, che tiene uniti gli interessi dei lavoratori attivi, dei lavoratori in uscita e dei lavoratori in entrata, opera, per la prima volta, un principio di equità che coinvolge tutte le componenti del personale.

Non ci risulta che Marchionne abbia fatto qualcosa di simile per i lavoratori di Termini Imerese!

Ci riserviamo, inoltre, nell'ipotesi di mancata contribuzione dell'alta dirigenza, di prevedere misure sanzionatorie ai fini dell'accesso al Fondo in sede di definizione del Regolamento attuativo e pubbliche censure reputazionali.

DAL 19 GENNAIO LA CATEGORIA DISPONE DI UNA STRUMENTAZIONE, UNICA NEL PANORAMA SINDACALE, DI EFFICACE DIFESA OCCUPAZIONALE, DI BONIFICA RADICALE DELLA PRECARIETÀ, DI CREAZIONE DI NUOVA E BUONA OCCUPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO.

PRESIDI ULTERIORI DI DIFESA E CREAZIONE OCCUPAZIONALE

Su questo baricentro si innestano una serie di presidi che contribuiscono, ulteriormente, a stabilizzare l'occupazione esistente e a crearne di nuova:

1- Il rafforzamento dell'Area contrattuale, potenziando le barriere all'uscita di lavorazioni appaltabili attraverso il Contratto complementare per i futuri assunti ed introducendo condizioni favorevoli al rientro dei lavoratori impegnati in attività appaltabili già uscite dalle aziende.

2- Il monitoraggio semestrale relativo alla fruizione di ferie, ex festività sopresse, banca delle ore al fine di determinare la coincidenza tra orario contrattuale ed orario di fatto, creando nuova occupazione. Gli arretrati di ferie, ex festività e banca delle ore equivalgono, infatti, nel triennio 2008-2010, a 7000 potenziali posti di lavoro.

3- La possibilità, a seconda delle diverse situazioni organizzative e di mercato, di prolungare, con accordo sindacale, l'orario di sportello dalle 8 alle 20 (accordo non vincolante) o dalle 7 alle 22 (accordo vincolante) fatti salvi l'orario individuale di lavoro e di sportello e i tempi di quadratura, nonché la richiesta preventiva di adesione volontaria al nuovo nastro orario di sportello. L'innovazione rappresenta un contributo organizzativo rilevante alla crescita di efficienza che ha sostenuto la richiesta salariale; può offrire al personale in esubero, al quale la riforma delle pensioni impedisce l'accesso al Fondo di prepensionamento, occasioni di riconversione e stabilità occupazionale; può favorire, in assenza di esuberi, opportunità di creazione di nuova occupazione.

SISTEMI DISTRIBUTIVI DI LUNGO PERIODO

Il cambiamento dei sistemi distributivi rappresentava un altro, importante elemento di discontinuità gestionale che la Piattaforma richiedeva.

L'ipotesi di Accordo rinvia al secondo livello di negoziazione di azienda o di gruppo l'opzione tra la vecchia normativa (art.46) ed un nuovo Premio

unico di risultato per tutto il personale, raccordato ad obiettivi di produttività, redditività, performance. La sua integrale negoziabilità ne garantisce il vantaggio fiscale della tassazione al 10% (anziché all'aliquota marginale del 38%) sino ad un valore massimo di 6.000€. Il premio deve obbedire a criteri di creazione di valore di lungo periodo.

Per la prima volta, dopo anni di discrezionalità aziendali nell'erogazione dei premi incentivanti, l'ipotesi di Accordo METTE, FORMALMENTE, IN DISCUSSIONE L'OSSESSIONE DEL ROE TRIMESTRALE e delle conseguenti pressioni sistematiche sulle vendite con le tensioni sulle prestazioni ed i dilemmi etici che, talora, le hanno accompagnate, qualora le Parti sociali scelgano l'alternativa del Premio unico di risultato e di negoziare tutto il salario variabile.

L'IPOTESI DI ACCORDO APRE UNA BRECCIA IMPORTANTE NELLA PROSPETTIVA DI UNA BANCA CHE PRODUCA VALORE STABILE E DI LUNGO PERIODO PER TUTTI I LEGITTIMI PORTATORI DI INTERESSE.

L'UNITÀ SOLIDALE DELLE DIFFERENZE

L'ipotesi di Accordo RICONOSCE IL VALORE DELLE DIFFERENZE professionali, di genere, generazionali nell'ambito dell'ispirazione solidaristica che tutti accomuna.

Ai Quadri direttivi, che dopo un decennio di contrattazione di secondo livello di successo, sono passati dal 30% al 40% della categoria, offre un miglioramento significativo delle tutele per i rischi professionali, anche penali con sanzioni pecuniarie, facendo esplicito riferimento a Mifid, Antiriciclaggio, privacy. La contrastata questione di un nuovo modello inquadramentale (declaratorie professionali, profili professionali, scala parametrica) è rinviata ad una specifica Commissione tra le Parti unitamente alla fungibilità di area, limitata alla vigenza del CCNL.

La differenza di genere e le pari opportunità professionali che la Piattaforma ha tradotto, concretamente, nel principio di 1/3 del personale femminile obbligatoriamente presente nei percorsi di sviluppo professionale, troveranno accoglienza nella Commissione dedicata al recepimento dell'Avviso comune del 7 marzo 2011, già condiviso dalle Parti sociali interconfederali e dall'ABI, sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (situazioni familiari, impegni di cura dei figli e degli anziani, orari flessibili, congedi parentali, part-time, diverse abilità, telelavoro, maternità e paternità responsabili).

Il contributo alla Long Term Care raddoppia da 50€ a 100€ annui per dipendente, elevando, significativamente, la copertura finanziaria, oggi pari a 1.300€ mensili, in caso di sopravvenuta non autosufficienza in servizio o in pensione e garantendo un equilibrio nel tempo del fondo dedicato alla LTC.

Anche questa è solidarietà vera che tutti e soprattutto chi purtroppo si trova in tali condizioni di difficoltà umana ed economica, potranno apprezzare!

Il recepimento delle disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza e l'aggiornamento dell'Accordo sui Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza viene rinviato ad un'apposita Commissione che terminerà i suoi lavori in tempi brevi.

MODERAZIONE SALARIALE TRANSITORIA PER UNA COPERTURA DEL POTERE D'ACQUISTO A REGIME.

Rafforzamento delle tutele fondamentali di lungo periodo, Fondo di solidarietà, bonifica della precarietà, Fondo per la creazione di nuova occupazione, Contrattazione dei sistemi distributivi, qualità della prestazione, sono stati costruiti e si reggono sullo scambio tra

moderazione salariale transitoria e copertura del potere d'acquisto a regime. La Piattaforma chiedeva un aumento salariale pari a 204€. L'ipotesi di Accordo prevede 170€ di aumento a regime (46€ dal 1 giugno 2012, 47€ dal 1 giugno 2013, 77€ dal 1 giugno 2014) per la figura media (quarto livello della terza area professionale) pari al 6,05% rispetto al 7,10% della Piattaforma. Non sono previsti arretrati. Gli aumenti saranno corrisposti nella forma di Elemento Distinto della Retribuzione e produrranno tutti i trascinamenti dal 1 luglio 2014. Sono bloccati gli scatti di anzianità in maturazione, dal 1 gennaio 2013 al 31 luglio 2014. L'accantonamento annuale del TFR assumerà come base di calcolo le sole voci stipendio, scatti e importo ex-ristrutturazione tabellare dal 1 gennaio 2012 al 31.12.2014.

Al termine della vigenza contrattuale, le Parti procederanno al conguaglio tra inflazione reale e inflazione concordata sulla base della quale sono stati calcolati gli incrementi salariali del CCNL.

Questo è il prezzo pagato per rinnovare il CCNL nella fase più drammatica della crisi.

È un prezzo sostenibile perché nelle fasi storiche di sommovimenti tellurici, quando un patrimonio storico di tutele, di certezze, di stabilità, di coesione sociale, di dignità del lavoro rischia di essere irreversibilmente travolto, bisogna avere il coraggio di investire sulle tutele fondamentali di lungo periodo, di rafforzare gli ormeggi nella tempesta, anche con un sacrificio salariale di breve periodo.

È la lezione perentoria dell'ultimo ventennio di storia contrattuale della categoria.

Così avvenne nel 1990, quando la conquista dell'Area contrattuale salvò la categoria dalla disgregazione in mille contratti diversi; così avvenne nel

1997-1998 quando il Fondo di solidarietà di settore mise la categoria al riparo dalla tragedia dei licenziamenti collettivi; così è stato il 19 gennaio 2012 quando abbiamo tenuto ferma la barra della direzione strategica.

A questa strategia la categoria deve la sua posizione in Europa: ineguagliata nella strumentazione di tutela e di difesa normativa e stabilmente al quarto posto nella graduatoria retributiva per figure professionali su 15 Paesi, con una negoziazione del salario superiore al 90% ed un tasso di sindacalizzazione del 75%!

Per queste semplici ma determinanti ragioni chiederemo lealmente alla categoria di approvare l'ipotesi di Accordo del 19 gennaio 2012!

SEGRETERIE NAZIONALI

Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Sinfub - Ugl – Uilca

Roma, 07 febbraio 2012