

# UN'IPOTESI D'ACCORDO, FIGLIA DEI NOSTRI TEMPI

L'ipotesi d'accordo firmata da tutte le sigle sindacali di categoria è figlia del tempo in cui viviamo sia dal punto di vista del contesto economico/sociale e sia dal punto di vista delle relazioni sindacali.

L'ipotesi d'accordo ha in sé luci ed ombre e nessuno può permettersi toni né trionfalistici né disfattisti perché verrebbe smentito da quel che c'è scritto nell'articolato.

Sono sicuramente contro chi vuol far diventare il voto certificato una sorta di arena in cui si affrontano i fantomatici "fronti del sì e del no".

L'appuntamento del voto certificato è importante per tutti ed in particolare per chi ha sottoscritto l'accordo del 28 giugno 2011, quindi bando alle ciance e ai cori da stadio perché bisogna impegnarsi affinché l'esercizio della democrazia sia la più capillare e diffusa possibile.

Compito di tutte le Organizzazioni Sindacali è quello di tenere le assemblee in tutte le realtà del Credito e di organizzare assemblee di piazza dove ci siano lavoratori che non facendo parte di unità produttive strutturate, penso sicuramente alle reti commerciali delle società prodotte diffuse in modo capillare sul territorio, non potrebbero partecipare all'esercizio democratico.

Quindi prima di tutto consentire a tutti i lavoratori di esprimere il proprio voto.

Fatta questa premessa essenziale, passo a fare la mia analisi dell'articolato:

## **1. AREA CONTRATTUALE**

E' importante il risultato ottenuto perché consolida, si spera definitivamente, l'area contrattuale e l'allarga anche a tutte quelle lavorazioni che dovranno rientrare (insourcing).

Bisogna prestare particolare attenzione perché non ci siano fraintendimenti su chi fuoriuscito contrattualmente dal settore del Credito mantenendo le prerogative economiche d'origine non si ritrovi inquadrato con il contratto complementare.

## **2. ASSISTENZA LEGALE**

Principio innovativo che pone a carico dell'Azienda l'assistenza legale, sempre che il collega la voglia, nel caso in cui si trovi coinvolto in una causa legale derivante dall'esercizio della propria mansione nel rispetto delle normative legislative e in secondo luogo delle normative aziendali.

---

**CGIL**

**FISAC**

### **3. LONG TERM CARE**

Positivo il raddoppio della contribuzione a carico delle Aziende, si passa dagli attuali 50 euro a 100 euro, per questa copertura assicurativa a favore dei colleghi della ns. categoria colpiti da eventi invalidanti.

### **4. ORARIO DI SPORTELLO**

L'aumento di 45 minuti dell'orario di sportello, dall'attuale termine delle 19,15 alle ore 20,00, derivante da accordi non vincolanti tra le parti è un punto su cui riflettere.

Nell'articolato è infatti scritto senza dubbi interpretativi che l'estensione dell'orario di lavoro nella fascia sino alle 20,00 può essere esteso senza bisogno di accordo con le OO.SS. ma solo per volontà della singola Azienda o della Capogruppo.

Da qui la mia riflessione sulla forzatura nei termini del rapporto tra l'allungamento dell'orario di sportello e la nuova occupazione/assorbimento di esuberanti.

L'allargamento della forbice dell'orario di sportello dalle 7,00 alle 22,00 è esigibile solo con accordo con le OO.SS.

Se la norma è applicata per coniugare le esigenze della clientela con l'esigenza del mantenimento dei livelli occupazionali o per il suo aumento è sicuramente positiva, ma non tenere conto della tanto sbandierata compatibilità lavoro/vita personale, a più parti ripresa nei codici etici dei grandi gruppi bancari, è francamente desolante.

Sicuramente in ambito aziendale le OO.SS. faranno quanto è nelle loro prerogative per far rispettare le esigenze personali e mantenere l'adesione volontaria ai nuovi orari di sportello ma forse questa norma in sede di riscrittura dovrebbe essere rivista anche con una lettera tra le parti per evitare forzature che non sono nelle intenzioni dell'ABI.

### **5. FONDO PER L'OCCUPAZIONE**

Elemento di novità nel panorama domestico della contrattazione nazionale. Un fondo che per contribuzione, una giornata di banca ore per le aree professionali o una giornata di ex Festività per i Q.D. e per i Dirigenti, introduce l'elemento della solidarietà generazionale e di tutela dell'occupazione.

Il Fondo per l'Occupazione garantisce una buona base per l'assunzione di giovani con contratti stabili e prevede per le nuove assunzioni un contributo aziendale per la previdenza complementare elevato dal 3% al 4%.

Non è elemento positivo, fuori dalla possibilità di contrattazione da parte delle OO.SS., il solo invito dell'ABI al versamento del 4% da parte del Top Management e non è elemento di serietà/responsabilità l'esercizio di voler quantificare nuove assunzioni per il prossimo quinquennio che non sono nelle disponibilità di nessuno visto il mutevole evolversi dello scenario macro economico a meno di avere la sfera di cristallo.

## **6. AUMENTI CONTRATTUALI**

Punto maggiormente controverso e che deve tenere conto del contesto generale.

Qui nessuno può permettersi di giocare con le parole né di utilizzare toni trionfalistici, è certamente il punto debole dell'ipotesi di rinnovo del contratto nazionale.

L'aumento così come strutturato prevede un parziale recupero dell'inflazione tabellare e protrae nel tempo il suo effetto con il raggiungimento dell'aumento medio di 170 Euro a scadenza della nuova durata contrattuale passata da 36 mesi a 42 mesi.

L'altra posta messa sul piatto da parte dei lavoratori è la sospensione della maturazione dello scatto d'anzianità per un periodo di 18 mesi.

A fronte di questa "disponibilità" dei lavoratori non si riesce a capire quale sia la contropartita messa in campo dall'ABI.

A parte la dichiarazione di Mussari che invita gli associati a non aumentare nel prossimo triennio le retribuzioni del Top Management, tanto gli aumenti a due cifre sono stati già elargiti nel biennio 2010/2011, non prevede nient'altro.

Ecco qui ritengo che le Segreterie Nazionali dovevano sicuramente pretendere l'assunzione da parte dell'ABI di impegni verificabili sull'adozione delle indicazioni da parte della Banca d'Italia sulla moderazione salariale e dei bonus dati al Top Management, ribadita ancora una volta nella giornata di ieri dal Governatore Visco.

In chiusura pur con le mie perplessità sull'articolato nel suo insieme ma consapevole dei rischi conseguenti alla mancata approvazione assembleare dell'ipotesi d'accordo, esprimo il mio voto favorevole, non credo nell'astensione, rivolgendo un forte invito alle Segreterie Nazionali nel vigilare sull'applicazione dell'articolato e nel denunciare pubblicamente qualsiasi tentativo da parte dell'ABI e del Top Management di sottrarsi alle Responsabilità che hanno nei confronti dei 330.000 lavoratori del Credito e maggiormente nei confronti dell'intero Paese.

Non si possono più sopportare differenze sempre più crescenti tra la retribuzione del lavoratore medio di categoria e la media della retribuzione del Top Management.

---

**CGIL**

**FISAC**

L'ABI deve riflettere su questo punto perché i lavoratori hanno da sempre fatto la loro parte ma altrettanto non si può dire del Top Management delle Aziende di Credito che rappresentano.

Milano, 19 febbraio 2012

---

**CGIL**

**FISAC**