



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".