



**PERCHE' SOSTENIAMO L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL  
CONTRATTO NAZIONALE DEL CREDITO  
SIGLATA IN ABI IL 19 GENNAIO 2012**

- **Creazione del fondo per la difesa e la creazione dell'occupazione per i giovani**
- **Rafforzamento dell'area contrattuale**
- **170 euro medi di aumento a regime**

Da marzo, e fino agli inizi di aprile, si svolgeranno le assemblee per l'approvazione dell'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

Con l'ipotesi di accordo del 19 gennaio 2012, si chiude un periodo di negoziazione lungo e complesso durato oltre un anno, durante il quale sono stati sottoscritti accordi nazionali collettivi quali:

- **8 luglio 2011:** accordo sindacale nazionale sul **Fondo di Solidarietà** per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, a seguito delle modifiche legislative intervenute sul trattamento fiscale degli assegni di sostegno al reddito ;
- **24 ottobre 2011:** accordo sindacale nazionale sugli **Assetti Contrattuali**, per il mantenimento del doppio livello di contrattazione nel settore (nazionale e/o aziendale e di gruppo) e per la regolamentazione delle deroghe realizzabili a seguito dell'emanazione della legislazione sulla modificabilità delle norme contrattuali nazionali.

Tutte le trattative sono avvenute in un contesto difficile per il continuo peggioramento del quadro macro-economico culminato con il drammatico aggravarsi della crisi dell'euro e del debito nell'autunno scorso, che ha messo in discussione anche la stabilità e la liquidità delle banche italiane, già condizionate dalla richiesta di maggiore capitalizzazione da parte delle Autorità Europee.

La **piattaforma**, approvata nelle assemblee della primavera scorsa, aveva un'ispirazione responsabile e lungimirante: **contribuire ad uscire dalla crisi con un modello di banca diverso e più socialmente responsabile e con proposte innovative e sostanzialmente in contro tendenza rispetto al modello dominante, che possono essere riassunte in sei grandi temi.**

- 1. Difesa e ampliamento dell'area contrattuale per l'applicazione del contratto del credito**
- 2. Occupazione e contrasto alla precarietà**
- 3. Rafforzamento delle politiche sociali**
- 4. Aumenti economici in linea con l'inflazione e contrattazione dei sistemi incentivanti**
- 5. Difesa dei livelli contrattuali, nazionale e aziendale/di gruppo**
- 6. Qualità della vita lavorativa e tutele professionali.**

L'ipotesi di accordo ha coerentemente tradotto quell'ispirazione in alcune **importanti e concrete acquisizioni innovando, rivisitando e rilanciando** gli strumenti **per tutelare l'occupazione**, ridurre gli eventuali **esuberi di personale**, creare **"buona e stabile"** occupazione in una fase di emergenza del nostro Paese.

Emergenza tra le più gravi della sua storia, in un quadro che vede i grandi gruppi bancari italiani avviati alla **revisione dei piani industriali** e la politica impegnata a **redistribuire risorse sempre più scarse.**

Il primo e più importante obiettivo raggiunto è stato quello di **rinnovare il Contratto Nazionale dei Bancari** contrastando le spinte per un **blocco della contrattazione** (come avvenuto nel pubblico impiego, in Banca d'Italia e per gli esattoriali) e la tendenza di banche e gruppi alla **fuoriuscita dal Contratto** di categoria. Il rinnovo del CCNL consente di:

- Rafforzare stabilmente il presidio dell'area contrattuale del credito, incentivando la permanenza in banca delle **attività appaltabili** (contratti complementari – *artt. 1 e 2 dell'accordo*) che il **rientro delle attività già esternalizzate** (insourcing – *art. 3 dell'accordo*), nell'ottica di salvaguardare l'unità della categoria.
- Introdurre – in via sperimentale - il nuovo strumento del fondo per l'Occupazione, al fine di:
  - favorire l'assunzione dei **giovani, dei disoccupati e cassintegrati e delle donne**, con contratto a tempo indeterminato (*comma 5 – art. 12 dell'accordo*);
  - favorire la **stabilizzazione – a tempo indeterminato – dei contratti di lavoro a termine**, di inserimento, a progetto e di somministrazione **già in essere** (*comma 6, art. 12 dell'accordo*);
  - favorire la sottoscrizione di accordi sindacali, aziendali/di Gruppo, per l'applicazione di **contratti di solidarietà espansivi**, che prevedono cioè la riduzione volontaria del tempo di lavoro per coloro che si avvicinano alla pensione con il versamento pieno dei contributi e l'assunzione di giovani in sostituzione, a copertura, del minore orario di chi è già in servizio (*comma 8 – art. 12 dell'accordo*);
  - **accantonare in un fondo**, con la presenza del Sindacato e delle controparti, di somme derivanti dal versamento di una giornata di festività soppresse e/o ex festività (anche per i Dirigenti) e del 4% della retribuzione contrattuale del top Management;
  - favorire l'occupazione di **nuovo personale** con contratto di inserimento/apprendistato **a tempo indeterminato** che – a fronte di uno stipendio di ingresso pari a 1.679 euro lordi – non viene sottoposto al sottoinquadramento previsto dalla legge (*1° comma – art. 15 dell'accordo*).
- Rafforzare ed integrare le tutele nazionali in tema di:
  - **Long Term Care**, cioè il rimborso delle cure prestate ai Colleghi e Colleghe **non più autosufficienti**, il cui premio annuo – a carico delle banche - **raddoppia a 100 euro**, consentendo di fronteggiare meglio quella che sarà, ed è già, **un'emergenza sociale** (*art. 19 dell'accordo*);

- Previdenza complementare per i lavoratori bancari **privi di copertura collettiva**, individuando Previbank quale Fondo previdenziale residuale per tutto il settore (*art. 27 dell'accordo*);
  - Contribuzione datoriale alla **previdenza complementare**, per i colleghi e le colleghe assunti con contratti di apprendistato, **del 4%**, (*art. 13 – 3° comma dell'accordo*).
- Garantire a regime, cioè dall' 1/7/2014, il recupero del differenziale inflattivo, con un **aumento medio di 170 euro contro i quasi 205 richiesti** in piattaforma, ottenuto anche tramite il blocco transitorio degli scatti di anzianità dal 1° gennaio 2013 e limitando l'accantonamento al TFR alle sole somme erogate a titolo di paga base e scatti in maturazione fino al 31/12/2014 (*commi 3 e 4 – art.14 dell'accordo*).

Liv.Retrib.	Dal 1/6/2012	Trascin. aum. 2012	+	Dal 1/6/2013	Totale increm. al 1/6/2013	Increm. dal 1/6/2014	Aumento a regime 1/6/2014
QD 4° Livello	70,21	70,21	+	70,20	140,41	98,29	238,70
QD 3° Livello	61,64	61,64	+	61,65	123,29	86,30	209,59
QD 2° Livello	54,79	54,79	+	54,80	109,59	76,71	186,30
QD 1° Livello	52,74	52,74	+	52,74	105,48	73,84	179,32
3^ Area 4° Liv.	46,00	46,00	+	47,00	93,00	77,00	170,00
3^ Area 3° Liv.	44,52	44,52	+	44,52	89,04	62,33	151,37
3^ Area 2° Liv.	42,81	42,81	+	42,81	85,62	59,93	145,55
3^ Area 1° Liv.	41,10	41,10	+	41,09	82,19	57,54	139,73
2^ Area 3° Liv.	39,04	39,04	+	39,04	78,08	54,66	132,74
2^ Area 2° Liv.	37,67	37,67	+	37,67	75,34	52,74	128,08
2^ Area 1° Liv.	36,64	36,64	+	36,65	73,29	51,30	124,59
Liv. Un.+ g.nott.	34,93	34,93	+	34,93	69,86	48,91	118,77
Livello unico	34,25	34,25	+	34,24	68,49	47,95	116,44

- Tale aumento opera come segue:
  - viene corrisposto – per 13 mensilità - tramite l'erogazione di una somma sotto forma di **Elemento Distinto di Retribuzione (EDR – art. 14 dell'accordo)**, secondo la tabella sopra riportata; ciò significa che non verrà conteggiato ai fini del calcolo del TFR, né dei trattamenti previdenziali aziendali, mentre sarà valido ai fini della contribuzione INPS;
  - La piena efficacia dell'aumento economico viene quindi rinviata ma le tabelle saranno automaticamente aumentate – **a tutti i fini contrattuali** - con lo stipendio di **luglio 2014**, assicurando, **sin da subito** e fino a quella data, **un'erogazione mensile contrattata per tutti**.

➤ **Rafforzare la contrattazione nazionale, aziendale e di gruppo**, assegnando a quest'ultima anche l'ambizioso obiettivo della regolamentazione dei sistemi incentivanti – traguardo sempre cercato e per la prima volta raggiunto – attraverso la possibilità di negoziare non solo il premio di produttività, ma anche le erogazioni finora distribuite dalle banche senza un confronto con il sindacato e con i lavoratori (*art.16 dell'accordo*).

- Risultati:
  - Possibilità, **solo in caso di accordo sindacale**, di far convergere nel Premio Variabile di Risultato, sia il premio di produttività che il sistema incentivante, contrattualizzando – **in modo trasparente** – le somme così erogate;
  - Aumento delle prerogative contrattuali a livello aziendale e/o di gruppo e conseguente **limitazione della discrezionalità aziendale**, con conseguente **ridimensionamento delle politiche commerciali di breve termine** fin ad oggi praticate;
  - Criteri di erogazione del nuovo Premio ispirati alle **disposizioni delle autorità di vigilanza italiane ed europee**;

- In caso di accordo sindacale, possibilità di usufruire di un **regime fiscale nettamente più vantaggioso** (10% fino a 6 mila euro di erogazione contro l'attuale 38%).

➤ Definire migliori tutele in tema di:

- **responsabilità professionale**, con la riformulazione della norma esistente e prevedendo l'accollo all'azienda delle eventuali **sanzioni pecuniarie a carico dei colleghi** in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni (anche in riferimento all'applicazione di Mifid, Privacy, Antiriciclaggio, etc.)
  - **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**, con rinvio in Commissione paritetica per l'applicazione dell'accordo – già firmato da ABI – presso il Ministero del Lavoro;
  - **salute e sicurezza**, con rinvio in Commissione paritetica per la revisione dell'accordo nazionale;
  - **apprendistato professionalizzante**, con rinvio in Commissione paritetica per adeguare le normative contrattuali esistenti con il nuovo Testo unico in materia;
- Ulteriore rinvio in Commissione, ma limitatamente **all'attività di studio**, per il riesame del sistema di **classificazione del personale e dei profili professionali esistenti a livello nazionale**, che risultano largamente superati dall'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e dagli stessi accordi aziendali e/o di gruppo.
- E' inoltre prevista – **per il periodo di vigenza contrattuale** – la **fungibilità** tra tutti i livelli della categoria dei **Quadri Direttivi**, anche per limitare al massimo la mobilità territoriale passiva derivante dai processi di ristrutturazione aziendali.

## **ORARIO DI SPORTELLO**

L'indiscriminato prolungamento dell'orario di lavoro e di apertura della banca, certamente non sollecitato nella nostra piattaforma, è stato **proposto dall'ABI** nel corso della trattativa, come uno strumento per aumentare la produttività aziendale.

L'aumento dell'orario di sportello, **fermo restando l'orario di adibizione individuale**, così come regolamentato dall'ipotesi di accordo, può rappresentare una leva per innalzare la produttività ma anche **contribuire alla tenuta occupazionale in un momento di grande ristrutturazione della rete e dei modelli distributivi delle banche.**

Le aziende potranno fissare l'orario di apertura **tra le ore 8 e le 20**, coinvolgendo il sindacato in una procedura che si conclude entro 10 giorni.

Potranno allargare la fascia di apertura tra le ore 7 e le 22 **esclusivamente** con un accordo sindacale aziendale.

L'articolazione dell'orario sarà definita a livello aziendale e verrà data la **precedenza al personale che manifesti la sua volontarietà.**

E' bene ricordare che sia **l'orario settimanale che l'orario individuale non cambiano**, che l'orario di lavoro è continuativo (interrotto solo dalla pausa pranzo secondo le **attuali previsioni**) e che l'ampliamento dell'orario di sportello **non riguarda il sabato.**

E' stata **battuta la pretesa delle banche di incrementare la produttività attraverso l'aumento individuale dell'orario di lavoro** (ABI chiedeva la sospensione della fruizione delle 23 ore della Banca delle ore), favorendo invece una soluzione che offre l'opportunità di un **miglior utilizzo delle professionalità e delle strutture** oggi esistenti nelle aziende di credito.

La relativa **Commissione tecnica**, senza modifiche al dettato contrattuale, verificherà il coordinamento della nuova norma con le altre previsioni in materia, che restano tali e quali quelle che sono ora.

**L'Osservatorio sulla produttività** analizzerà l'impatto della modifica contrattuale, la coincidenza tra orario di lavoro e orario di fatto e lo stato delle innovazioni che verranno effettivamente introdotte.

Con questo contratto si dà continuità all'approccio responsabile con cui a partire dagli anni '90 abbiamo contribuito a governare i processi di riorganizzazione che hanno investito il sistema creditizio nel nostro Paese, garantendo alla Categoria le tutele normative e salariali e occupazionali, che hanno permesso la sua tenuta nel tempo.

Come abbiamo saputo fare, come Categoria, negli anni '80 con l'Area contrattuale, negli anni '90 con il Fondo esuberi e oggi facciamo con il Fondo per l'occupazione.

E' con questa consapevolezza che l'ipotesi di accordo viene sottoposta alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno chiamati ad esprimersi sull'intesa raggiunta attraverso il voto certificato, come previsto dalle regole democratiche inserite nel contratto stesso.

**➡ CONTRO GLI OPPORTUNISMI  
E LE STRUMENTALIZZAZIONI**

**➡ PER UNA SOLIDARIETA' PRATICATA  
E NON SOLO DICHIARATA**

**➡ RAGIONIAMO SUL PRESENTE MA  
GUARDIAMO**

**AL FUTURO NOSTRO**

**E DELLA NOSTRA CATEGORIA**