

NO AL CONTRATTO BEFFA: UN PACCO DA RISPEDIRE AL MITTENTE!

Nessun aumento salariale per il 2011 e 5 mesi del 2012

Nessun recupero inflattivo per il triennio precedente

Aumenti medi dichiarati di 50 euro al mese a partire dal mese di giugno 2012,
altri 50 dal giugno 2013, altri 70 dal giugno 2014:

soldi che non contano per TFR, Fondo Pensione, trattamento di quiescenza

TFR calcolato per 3 anni solo su stipendio, scatti anzianità ed ex ristrutturazione tabellare

Blocco degli scatti d'anzianità per 19 mesi

Contratti complementari con tagli salariali del 20% e orari di 40 ore

Salario d'ingresso con abbattimento tabellare del 18%

Un giorno in meno di banca ore o ex-festività per 5 anni per assunzioni solo presunte

Orari di sportello dilatati nella fascia oraria 8-20 o addirittura 7-22.

Forzature sull'obbligo di fare le ferie arretrate e quelle di competenza

Fungibilità dei Quadri Direttivi dal 1[^] al 4[^] Livello

Accorpamento di VAP e premio incentivante con rischio di perdere anche il primo

Era questa la piattaforma votata dai lavoratori?

Dovevamo aspettare un anno per ottenere queste brillanti conquiste?

Se è sopraggiunta la crisi non era doveroso tornare in assemblea?

C'è qualcos'altro che possiamo fare per finanziare le banche?

Il contratto dei bancari siglato il 19 gennaio scorso è il peggiore da molti anni a questa parte: batte decisamente quello del 2005, che introdusse l'apprendistato, e persino quello del 1999, che pose le basi per un abbassamento del 10% del costo del lavoro nel settore.

La piattaforma del primo tavolo della primavera 2011 ci aveva stupito perché andava in direzione completamente contraria: assumeva i problemi del settore, poneva al centro la necessità di creare nuova e buona occupazione, puntava a difendere l'area contrattuale, chiedeva di fare rientrare le lavorazioni date in appalto, metteva in discussione i sistemi incentivanti e si proponeva di recuperare il potere d'acquisto perduto. Nella sua premessa disculpava, è vero, le banche italiane da ogni responsabilità nello scoppio della crisi, ma sollevava comunque un nodo importante: come fare banca in modo responsabile, equo e sostenibile, abbassando le pressioni commerciali.

Nelle assemblee avevamo fatto notare alcuni punti critici (come la richiesta di fare entrare il sindacato nei consigli d'amministrazione), ma non ci sembrava opportuno bocciare la piattaforma in partenza: poteva essere uno strumento utile per riprendere potere negoziale e, se usata in modo convincente e conflittuale, per strappare alle banche diritti e conquiste. Visti i soggetti, la piattaforma non ci sembrava credibile e, non a caso, **un nostro ordine del giorno chiedeva di ritornare in assemblea** se la trattativa avesse preso direzioni diverse. Da allora è passata molta acqua sotto i ponti:

- i piani industriali presentati dalle banche si sono dimostrati sideralmente lontani dalla realtà, ma comunque dichiaravano migliaia di esuberi e tagliavano altrettanti posti di lavoro;
- la revisione del fondo esuberi ha ridotto l'assegno di sostegno al reddito per tutti i lavoratori che sarebbero andati in pensione con il sistema retributivo;
- l'accordo interconfederale tra Cgil-Cisl-Uil e Confindustria ha modificato il sistema delle regole contrattuali, aprendo alla possibilità di accordi aziendali peggiorativi del C.C.N.L.;

- l'accordo quadro raggiunto nel settore il 24/10/2011 ha recepito l'accordo interconfederale, stabilendo regole nuove, sia sui rinnovi contrattuali che sui criteri di rappresentanza, affossando definitivamente la possibilità di eleggere le rappresentanze sindacali unitarie;
- i primi incontri sul CCNL, tenutisi a metà dicembre, hanno subito chiarito che l'ABI considerava superata la piattaforma sindacale e che la controproposta sarebbe stata formulata sul terreno completamente diverso dell'emergenza e della straordinarietà.

L'Abi ha avanzato, infatti, una serie di richieste irricevibili, a spese del lavoro e delle tutele esistenti: tenere basso il costo del lavoro, concedere aumenti retributivi modesti, ottenere un salario d'inserimento ultra-ridotto, finanziare con una giornata di banca-ore, o ex-festività, un fondo per assumere/stabilizzare nuovi occupati, allungare gli orari di sportello, normare i contratti complementari con forti sconti, ottenere la fungibilità all'interno dell'area dei Quadri Direttivi.

Tutto questo avrebbe reso assolutamente necessario un ritorno in categoria, con una tornata assembleare capillare, per decidere come procedere, quali priorità selezionare, quali forme di lotta adottare per conquistare gli obiettivi prefissati.

Invece i sindacati trattanti(?) hanno scelto senza indugio la resa totale e definitiva.

I contenuti dell'accordo sono ormai noti:

- A) **Contratti complementari:** per i neo-assunti l'orario settimanale di lavoro sarà di 40 ore, con inquadramento al livello 2A3L e tabelle retributive ridotte del 20%. Basteranno questi sconti concessi alle aziende per difendere l'area contrattuale?
- B) **Insourcing:** nel caso di riassorbimento di lavorazioni esternalizzate, con applicazione di contratti diversi da quello del credito, i lavoratori osserveranno un orario di lavoro di 40 ore settimanali, le tabelle retributive potranno essere allineate nell'arco di 4 anni, ma il trattamento economico massimo sarà sempre ridotto del 20%, come nel caso dei contratti complementari.
- C) **Fondo per l'occupazione:** viene istituito un Fondo per incentivare l'assunzione o la stabilizzazione di giovani sotto i 32 anni, disoccupati, cassintegrati, lavoratori in mobilità, donne residenti in zone svantaggiate. Il Fondo è finanziato, in via sperimentale e per 5 anni, con una giornata di banca delle ore (aree professionali), d'ex-festività (Quadri Direttivi) ed il 4% della retribuzione del Top Management (ma qui c'è solo un invito dell'Abi ai volenterosi!). Il Fondo eroga 2.500 euro l'anno, per tre anni, alle banche che assumono o stabilizzano un lavoratore. In caso d'utilizzo dei contratti di solidarietà "espansivi" il contributo va al lavoratore che accetta una riduzione d'orario in cambio di nuova occupazione.
- Vorremmo capire: visto che il Fondo lo pagano i lavoratori, **perché non è stato chiesto se erano d'accordo?** Le migliaia di "ESUBERI" dichiarati e attivati (con decurtazione dell'assegno) in questi mesi in tutti i gruppi bancari erano uno scherzo? Ora, per le nuove assunzioni, le banche potranno risparmiare il 18%, ricevere 2.500 Euro di bonus, magari aggiungerne un altro se pescano dalle liste di mobilità. Infine la beffa: i top manager sono "invitati" a non aumentarsi lo stipendio ed a contribuire al Fondo e non poteva essere diversamente visto che questo contratto non può imporre loro nulla. **Così continueranno a incassare ricchi, scandalosi e immeritati premi e poi magari faranno anche la figura dei benefattori.**
- D) **Salario d'inserimento:** i lavoratori neo-assunti, a tempo indeterminato, anche se apprendisti, vengono inquadrati al livello 3A1L, ma hanno uno stipendio ridotto del 18% ad euro 1679,89 lordi al mese, per 4 anni. Le parti **invitano** le fonti istitutive aziendali a prevedere per i lavoratori neo-assunti un contributo previdenziale del 4% per i primi 4 anni.

- E) **Aumenti contrattuali:** è previsto un aumento medio di 50 euro dal 1/6/2012 – altri 50 euro dal 1/6/2013 – altri 70 euro dal 1/6/2014 (totale 170), parametrato sulla figura del livello 3A4L con sette scatti di anzianità. Gli aumenti vengono corrisposti come elemento distinto della retribuzione, quindi **non vengono computati ai fini degli istituti contrattuali nazionali, del TFR, dei trattamenti di quiescenza, di previdenza e di ogni altro trattamento aziendale.** Gli aumenti saranno inseriti in tabella solo dopo il 1/7/2014 e con criteri da definire. **Non c'è alcun recupero per il differenziale dell'inflazione per gli anni 2008-2009-2010-2011. Per il 2011, anno con contratto già scaduto, non c'è alcun aumento (e l'inflazione è stata del 3,3%).** Nessun aumento neanche per i primi cinque mesi del 2012.
- F) **Trattamento economico:** per il periodo 1/1/2013-31/7/2014 vengono bloccati gli scatti di anzianità. Fino al 31/12/2014 il TFR viene calcolato solo sulle voci tabellari di stipendio, scatti di anzianità, importo ex-ristrutturazione tabellare (con esclusione di tutte le altre voci).
- G) **Orario di sportello:** le banche ottengono un aumento del 50% dell'orario di sportello. Infatti, fermo restando il tempo individuale d'adibizione, il limite precedente parlava di 40 ore settimanali, mentre ora si potrà arrivare a 60 ore con semplice informativa, o addirittura a 75 ore con trattativa sindacale. **Ora le aziende potranno fissare l'orario di sportello dalle ore 8 alle 20 con una semplice informativa alle OO.SS. con preavviso di 10 giorni (sono possibili osservazioni).** Con il negoziato sindacale possono aprire tra le 7 e le 8 del mattino, oppure tra le ore 20 e le ore 22, con 10 giorni di tempo per negoziare soluzioni condivise. Viene raccomandato alle aziende di privilegiare la volontarietà. E' possibile addirittura il superamento di questi limiti, se lo sportello è situato in centri commerciali, mercati, stazioni, località turistiche, fiere, manifestazioni, ecc.
- H) **Fungibilità dei quadri direttivi:** viene istituita la Commissione Inquadramenti per procedere a classificazione del personale, declaratorie e profili professionali; **intanto diventano immediatamente e pienamente fungibili i Quadri Direttivi dal 1^ al 4^ livello.** Servirà alle banche per aggirare i divieti di demansionamento e risparmiare sugli inquadramenti.
- I) **Premio variabile di risultato:** in sede aziendale si può prevedere un unico premio aziendale di risultato che unifichi VAP e sistema incentivante, con la raccomandazione delle OO.SS. affinché venga fissato con criteri condivisi, fermo restando la sua crescente correlazione con effettivi incrementi di redditività, produttività ed altri obiettivi d'impresa. **La crisi poteva essere l'occasione per cambiare il modo di lavorare nelle banche.** Non crediamo che il sistema incentivante possa essere contrattato, va superato. Così anche il Vap diventerà ancora più incerto e magari distribuito in maniera iniqua.
- J) **Fruizione delle ferie:** le parti s'impegnano all'effettiva fruizione di riduzioni d'orario, banca ore, ferie ed ex-festività, con smaltimento di quelle arretrate. Ricominceranno forti pressioni per fare le ferie, anche quando non servono, per garantire riduzioni di costo. Su questo però invitiamo alla fermezza: **nonostante la complicità dei sindacati asserviti, una dichiarazione non cancella le leggi e potete rispondere picche a chi vi "ordinerà" di azzerare le ferie.**
- K) **Relazioni sindacali:** possibilità di definire a livello aziendale o di gruppo "specifiche intese" modificative in peggio di regolamentazioni, anche disciplinate dal CCNL, su prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro. Le aziende potranno quindi servirsi di contratti "alla carta" disarticlando il CCNL. La scadenza contrattuale viene fissata al 30 giugno 2014. Il periodo di raffreddamento del conflitto al momento della

scadenza del contratto viene allungato a 7 mesi. Tutte le OO.SS. si impegnano al rispetto del contratto, se esso viene firmato da chi rappresenta il 55% dei lavoratori iscritti. **L'iscrizione ai sindacati è certificata dalla trattenuta in busta paga. Chi non ha la trattenuta in busta paga non esiste. Chi non è iscritto ad un sindacato firmatario non conta.**

- L) **Efficacia dei contratti di secondo livello:** sono validi per tutti i lavoratori e vincolanti per tutte le organizzazioni sindacali, se sottoscritti da OO.SS. che rappresentino la maggioranza dei lavoratori che vi sono iscritti. **Vale anche qui la regola che i lavoratori non iscritti ai sindacati firmatari, unici beneficiari della trattenuta in busta paga, non contano niente.**
- M) **Elemento di garanzia retributiva:** nelle aziende prive della contrattazione di secondo livello e altri trattamenti economici, oltre a quanto previsto dal CCNL, spetta un importo di 258 euro lordi annui. Ci sarà da scialare ...
- N) **Indennità di vacanza contrattuale:** è confermata al 30% dell'inflazione prevista e decorre dopo 3 mesi dal mancato accordo, ma prima saliva al 50% trascorsi 6 mesi dalla scadenza, mentre ora resta ferma al 30%.
- O) **Apprendistato:** viene attivata entro febbraio una Commissione per adeguare, entro aprile 2012, l'apprendistato professionalizzante a quanto previsto dal D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.
- P) **Long Term Care:** sale da 50 a 100 euro l'anno il contributo alla Casdic per la copertura del rischio di perdita dell'autosufficienza.

Completano l'opera un'ulteriore sventagliata di Commissioni Paritetiche la cui utilità per i lavoratori resta del tutto indecifrabile, visti i risultati ottenuti, ma garantisce un bel "poltronificio" ai sindacati firmatutto: Inquadramenti, Orari di lavoro, Pari Opportunità, Accordo R.I.s., Semplificazione e Razionalizzazione Normativa, addirittura un Osservatorio nazionale sulla Produttività.

La cultura della crisi ha pervaso nel profondo anche le organizzazioni sindacali, che hanno firmato nel **momento peggiore un contratto** di pesante arretramento, duraturo e strutturale, soccombendo al clima di emergenza che è stato imposto al Paese dal vecchio e dal nuovo governo, con l'uso del deterioramento della situazione finanziaria. I lavoratori **non hanno colpa** dei guasti che sono stati arrecati alla struttura produttiva italiana, alla tenuta finanziaria, al sistema sociale. **Non tocca a noi pagare i costi del risanamento! Non tocca a noi aiutare le banche a risollevarsi!**

Organizziamoci per resistere e per bocciare il contratto, nelle sedi sindacali, nelle assemblee dei lavoratori, sui posti di lavoro. Usiamo la consultazione per dare il benservito a queste organizzazioni sindacali. Mettiamo insieme le energie: lavoratori arrabbiati, delegati sindacali onesti, iscritti stanchi di subire. Bocciare il contratto significa ripartire, ricominciare a resistere, dire di no quando serve e quando ci vuole.

Non lasciamoci passare tutto sopra la testa: usiamola per riprenderci in mano il nostro futuro.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni*

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011-7600582