

NUOVO MODELLO CONTRATTUALE: QUALCHE ESEMPIO “VIRTUOSO” DAL SETTORE CREDITO.

Nel settore credito abbiamo già avuto modo di sperimentare alcune delle ipotesi che dovrebbero guidare la politica fiscale del governo e l’annunciata riforma del modello contrattuale proposta da Cgil-Cisl-Uil.

L’ultimo rinnovo contrattuale del contratto nazionale dei bancari ha visto, tra le altre cose, una modifica della base di calcolo del lavoro straordinario. Il risultato finale è che, prima, la maggiorazione della paga straordinaria era nell’ordine del 25%, mentre, dopo il rinnovo, si è quasi azzerata a poco più del 5%.

L’annunciata detassazione degli straordinari taglierà fuori buona parte della categoria, perché il limite di livello di reddito per beneficiare del provvedimento è troppo alto, ma è comunque interessante vedere la “partita di giro” che si innescherebbe nel nostro settore: le aziende risparmiano, il lavoratore (in parte) recupera, ma facendo pagare allo stato. E lo stato a chi farà pagare? Alle banche ed ai petrolieri cui verranno chiesti sacrifici? Non commentiamo neanche.

Tutto questo a prescindere da una valutazione generale sul fatto che incentivare gli straordinari produce un proporzionale effetto negativo su occupazione e sicurezza del lavoro.

Riguardo alla contrattazione aziendale, le banche hanno una lunga tradizione.

Due sono le principali voci del cosiddetto “secondo livello”.

La prima è il premio aziendale (Vap), legato ai risultati aziendali complessivi, che si è consolidato abbastanza nel tempo, ma la cui erogazione è sempre subordinata al fatto che non ci siano rovesci economici, provocati da una gestione malaccorta dei manager. Sostanzialmente è una voce che potrebbe saltare non perché i lavoratori non fanno il loro dovere, ma perché i manager fanno disastri (es. la Pop Lodi di Fiorani).

Il secondo premio è legato al famigerato sistema incentivante; la sua erogazione dipende dai risultati individuali o del gruppo di lavoro e dalla valutazione della prestazione, fatta discrezionalmente dai responsabili.

E’ una fonte inesauribile di tensioni ed arrabbiate, perché crea disparità devastanti. Nello stesso gruppo di lavoro la “forbice” dell’erogazione può essere di uno a cento (ad es. in una filiale di grandi dimensioni, può accadere che un cassiere prenda poche centinaia di euro, se va bene, ed il suo direttore **qualche decina di migliaia**).

Tra l’altro **questo sistema è il pilastro su cui poggiano le politiche commerciali aggressive delle banche**, perché i responsabili si sentono motivati dalla prospettiva di lauti premi per “pressare” i sottoposti a vendere ai clienti prodotti di dubbia qualità.

Alla base dello sviluppo, nel settore, di questi meccanismi retributivi vi è stato il freno alla contrattazione “vera”, quella che vale per tutti, certa ed esigibile.

Nel settore credito, come negli altri, la tagliola degli accordi di luglio ha frenato la crescita delle retribuzioni contrattuali e lasciato ampio margine alle erogazioni discrezionali delle aziende.

Ora Cgil-Cisl-Uil vorrebbero, se possibile, peggiorare ancora la situazione.

La parola d’ordine del sindacalismo di base deve essere forti aumenti salariali **per tutti**.

Invitiamo i lavoratori a prestare la massima attenzione a quello che sta succedendo su questi argomenti e presto li chiameremo a mobilitarsi per evitare l’ennesima truffa.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A.

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433

28-5-2008