

GRANDI MANOVRE PER IL RINNOVO CCNL DEL CREDITO: SUCCEDONO COSE GRAVI E NON LO SAPETE ANCORA

Le notizie giunte ai lavoratori sul rinnovo del contratto dei bancari, in scadenza a fine anno, si limitano, finora, alla comunicazione della disdetta reciproca (atto dovuto) posta in essere da Abi e sindacati firmatari ed alla comparsa di articoli di stampa che annunciano i temi su cui le Aziende attaccheranno: fondo esuberi, contratti complementari, demansionamenti, mobilità territoriale.

Sul primo punto c'è qualcosa di più di un annuncio: **l'Abi ha presentato una proposta molto precisa sul nuovo modello di Fondo Esuberi**. Siamo ancora alle scaramucce iniziali e gli stessi sindacati firmatari si stanno interrogando sugli aspetti tecnici, ma il senso delle proposte è chiaro.

La parte relativa alle prestazioni straordinarie (quella più conosciuta, che ha accompagnato migliaia di bancari alla pensione) verrebbe, nell'ipotesi Abi, **ridotta nella durata temporale massima: da 5 a 4 anni**. **Ridotta anche la prestazione**, che finora consisteva nell'erogazione di un assegno di importo equivalente a quello della pensione che si sarebbe percepita al momento della maturazione del diritto al pensionamento.

Ora la prestazione consisterebbe, per il primo anno, nel percepimento dell'indennità di disoccupazione più il 40% della retribuzione tabellare; per gli anni seguenti (massimo tre) in un assegno pari all'80% dell'ultima retribuzione tabellare lorda mensile per retribuzioni annue (lorde) fino a 38.000 Euro, al 70% fino a 50.000 e al 60% oltre i 50.000. **Un conteggio dettagliato non è facile e dovrebbe essere fatto su una serie di figure tipo, ma il danno economico pare evidente e non si limita a questo**.

Tra le prestazioni ordinarie del Fondo, vi era una parte, mai usata finora, che prevedeva riduzioni di orario e sospensioni temporanee dal lavoro; una sorta, per capirci, di cassa integrazione, retribuita al 60%.

La sospensione temporanea dal lavoro, nell'ipotesi Abi, passerebbe come durata massima da 18 a 36 mesi. La remunerazione resterebbe al 60% (in realtà di meno dal momento che i massimali previsti sono piuttosto bassi).

La riduzione d'orario vedrebbe in campo due ipotesi: contratti di solidarietà "difensivi" ed "espansivi". I primi sono finalizzati ad evitare la riduzione di personale; per questi la durata massima passerebbe da **18 a 36 mesi**. La perdita retributiva dovuta alla riduzione d'orario **verrebbe compensata al 25%** dall'Inps e poi, eventualmente, dal Fondo.

I contratti "espansivi" sono finalizzati a favorire nuove assunzioni a tempo indeterminato riducendo l'orario al personale ora in servizio. La durata massima della riduzione d'orario passerebbe da **18 a 48 mesi**. **Non sarebbe prevista alcuna erogazione a carico del Fondo**, ad eccezione dei 24 mesi di contributi figurativi dovuti per il venir meno delle provvidenze fornite dalla legge sui contratti di solidarietà.

Abbiamo cercato di tradurre in maniera comprensibile le richieste dell'Abi (che riguardano una materia complicata la quale a sua volta chiama in causa alcune leggi a difesa dell'occupazione) che, tuttavia, potrebbero essere riassunte così: **meno soldi per i lavoratori, più oneri per lo stato e per l'Inps, maggiori benefici per le banche**.

Diciamo subito che è indecente avanzare tali richieste in un settore dove il Roe a due cifre è lontano, ma dove neppure si registrano situazioni generalizzate di aziende in perdita: oggi il Roe di settore si attesta sul 4% e solo gli appetiti famelici dei manager giustificano tale genere di proposte. Vorremmo capire anche il silenzio dei sindacati "trattanti", che tali richieste hanno ricevuto con la precisazione che senza un accordo sul nuovo Fondo il rinnovo contrattuale non potrà procedere.

Sembra di vedere la replica del rinnovo del '99, quando la nascita del Fondo venne barattata con un contratto che segnò una catastrofe epocale per la categoria.

Inoltre il viatico verso il rinnovo è costellato da accordi in deroga, firmati o in discussione: a febbraio ha iniziato Intesa Sanpaolo con le assunzioni con "sconto" del 20% ed orario di lavoro maggiorato, adesso è il turno di Unicredito (i dettagli sull'accordo li trovate in un volantino specifico) che nega agli apprendisti parte della normativa aziendale. Da seguire attentamente è la vicenda del Gruppo Delta, in amministrazione controllata per una gestione dissennata e sotto inchiesta per riciclaggio. Si sta delineando l'ipotesi che parte dei lavoratori licenziati, circa 200, possano essere assunti dal gruppo Intesa Sanpaolo.

Per 60 di loro vi sarà "solo" un sottoinquadramento, mentre altri 140 verranno prelevati dal "fondo emergenziale", una sezione del Fondo Esuberi nata da un accordo di inizio anno per garantire un'indennità ai bancari licenziati. A loro l'azienda chiede di applicare il contratto in deroga di cui sopra (20% di minor retribuzione e orario maggiorato) e, se capiamo bene (le notizie non abbondano al riguardo), la stessa banca incamererà anche il bonus previsto per le assunzioni dalla sezione emergenziale del Fondo: se così fosse sarebbe davvero un bell'esempio di banca etica! Anche il gruppo Unicredito ipotizza di assumere dal bacino di Delta: vedremo a quali condizioni.

Ci chiediamo anche se le istituzioni pubbliche non abbiano nulla da dire su questo modo di operare. Sono anni che i grandi gruppi dichiarano esuberi a fronte di inesistenti situazioni di crisi, con **premi milionari al top management** e con contestuali e parziali assunzioni a condizioni sempre più scontate e derogate. Tra l'altro, è perlomeno singolare che si dichiarino situazioni di esuberi mentre parte (come sta accadendo in più banche) **una campagna per imporre la fruizione di ferie e banca ore in presenza di pesanti arretrati**: forse gli organici non sono così eccedenti?

Ricordiamo ancora che sulla trattativa incombe il problema della manovra del governo sulle finestre pensionistiche: in assenza di interventi dell'esecutivo e permanendo il rifiuto dell'Abi di farsi carico del problema, **ad oggi molti colleghi entrati nel Fondo Esuberi si troverebbero per diversi mesi senza copertura economica in attesa della pensione.**

A fronte di questo scenario per nulla roseo, giunge l'incredibile notizia che in Banca Mps venga inviata una lettera ai clienti con la quale si annuncia un aumento delle spese "a seguito dell'incremento dei costi del personale derivante dal rinnovo del CCNL".

Episodio inqualificabile, ancora più grave perché il presidente del gruppo, Mussari, è anche il presidente dell'Abi. Ci verrebbe da ironizzare sul fatto che forse i costi cui deve far fronte sono quelli legali, a seguito delle sue disavventure giudiziarie: giusto per ricordare a tutti quanto sia intollerabile il comportamento degli interlocutori che si troveranno a discutere il prossimo rinnovo contrattuale.

A fronte di tutto questo non possiamo che ribadire ai lavoratori che il ruolo della Cub-Sallca è di informare, cercare di risvegliare le coscienze, organizzare la resistenza. Tuttavia, se i lavoratori non si svegliano, non possiamo certo impedire da soli che la "dottrina Marchionne" entri anche in banca. Ci rivolgiamo anche ai delegati delle altre sigle che conservano ancora un po' di dignità, per cercare di costruire un fronte che faccia argine all'arroganza della controparte.

Se i lavoratori dormono, i manager ridono: proviamo insieme a farli diventare più seri.

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. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409

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