

VERSO IL RINNOVO DEL CCNL: QUALE PIATTAFORMA?

(Comunicato su CCNL n.2)

Il rinnovo del contratto credito parte con una formazione a tre punte: le sette sigle firmatarie del primo tavolo, una del secondo (Unità Sindacale, nata dalla fusione Falcri-Silcea) e una esclusa dalla trattativa (Cub-Sallca) per le note discriminazioni verso il sindacalismo di base.

Ci saranno quindi tre piattaforme diverse anche se, di fatto, il rinnovo verrà condotto dai sindacati del primo tavolo (sorvoliamo per ora sui problemi della democrazia e della rappresentanza), per cui sarà bene valutare i contenuti della loro piattaforma, in vista delle assemblee previste per il mese di maggio.

In premessa al documento campeggia una dichiarazione di autocompiacimento per come i sindacati firmatari hanno contrattato e gestito bene i problemi negli ultimi 20 anni. Su questo punto, al di là del nostro giudizio pesantemente negativo, è sufficiente ricordare come l'obiettivo primario per i lavoratori con maggiore anzianità sia arrivare al prossimo scivolo, per capire l'entusiasmo che regna nel settore, grazie alle illuminate scelte delle "sette sorelle", cui manca anche il senso del ridicolo, quando si attribuiscono addirittura il merito di aver "salvato" le banche italiane dalla crisi finanziaria.

Il punto più critico di questa parte è quella dove le sette sigle chiedono di **potersi sedere nei Consigli di Sorveglianza, nelle banche con governance duale (cioè compresenza di CdS e CdA) o nei CdA** delle banche popolari, dove l'azionariato dei lavoratori lo consente.

Questo tentativo di scimmiettare il modello cogestivo tedesco è da **rigettare integralmente**, anche perché qualche esempio di cosa potrebbe accadere c'è già. Provate a digitare su un motore di ricerca "sindacalisti in carriera" e vi usciranno alcuni articoli sulle poco edificanti vicende della Banca Popolare di Milano, dove la figura dei lavoratori soci (e azionisti) ha da tempo favorito le pesanti ingerenze dei sindacati più grossi nella conduzione aziendale. Il risultato? Sindacalisti promossi a dirigenti (della banca), storiacce di auto aziendali generosamente messe a disposizione, assunzioni di favore.

Un altro punto importante della piattaforma del primo tavolo è quello relativo ai contratti complementari, previsti già nei contratti precedenti, ma mai attivati, per alcune attività appaltabili (portafoglio e centri servizi, escluso quanto già rientrante nell'art. 2 dell'attuale CCNL): prevedono il 15% di salario in meno e settimana lavorativa di 40 ore per alcune materie **L'applicazione sarebbe destinata solo ai neoassunti e dovrebbe prevedere, come contropartita, il rientro nel perimetro contrattuale di Banca Telefonica e Recupero Crediti (oggi appaltabili) e delle aziende controllate oltre il 50% da gruppi bancari (anche per sommatoria).**

L'apertura sui contratti complementari è tanto pericolosa quanto è suggestiva la contropartita: riusciranno i sindacati del primo tavolo a gestire bene una partita così difficile?

La parte della piattaforma che sorprende in positivo è l'insieme delle proposte sull'occupazione.

Viene richiesto che le **future assunzioni avvengano solo a tempo indeterminato** (con i neoassunti collocati provvisoriamente nella seconda area), **garanzie sulla mobilità, contributo per la previdenza complementare al 6%, stabilizzazione di tutti i contratti precari!!!** Per rendere l'idea, nella nostra piattaforma ci siamo "accontentati" di frenare la precarietà chiedendo garanzie sulla conferma degli apprendisti dopo un anno e la priorità nell'assunzione per almeno 4 anni a chi ha lavorato con contratto a tempo determinato o altri contratti precari.

Se le "sette sorelle" riusciranno nel loro intento applaudiremo, se non porteranno a casa almeno quanto richiesto nella nostra piattaforma vorrà dire che queste rivendicazioni erano solo uno specchietto per le allodole.

Senza infamia e senza lode le parti relative a Relazioni Sindacali, Ristrutturazioni, Tensioni Occupazionali, con un opportuno richiamo ad un ridimensionamento delle costosissime consulenze esterne.

Rispetto a inquadramenti e percorsi professionali è positivo affermare che **le attuali declaratorie rappresentano il punto di partenza e che si dovrà approfondire l'argomento in sede aziendale. Di fatto è una dichiarazione di contrasto** rispetto alle velleità dell'Abi di arrivare a demansionamenti.

Sorprendente anche la posizione sull'orario dei quadri direttivi, laddove si afferma che **la prestazione oraria dei quadri deve essere definita e delimitata**. Viene proposto che, superato il limite delle 100 ore di elasticità ci debba essere **un indennizzo certo**. Il recupero delle ore può avvenire anche a **giornate intere. Tutte richieste che condividiamo e che sono presenti anche nella nostra piattaforma.**

Ugualmente condividiamo il principio che, scaduto il termine per il recupero della banca ore, le ore non fruitive vengano **pagate**.

Nella parte salariale, ha suscitato un certo scalpore (ricordate il "sondaggio on line" del Sole 24 Ore?) la richiesta di aumento equivalente al 7% nel triennio. In realtà si tratta di recuperare il potere d'acquisto a fronte di un'inflazione

nuovamente in risalita. Semmai suscita perplessità la genericità della richiesta, che non specifica su quali voci vada applicata la rivalutazione. C'è anche una richiesta di revisione dei parametri, con innalzamento dell'1%.

Va riconosciuto il tentativo di sterilizzare, nel settore, gli effetti più negativi del Collegato Lavoro.

Un punto in particolare ci ha fatto sobbalzare, perché sembra ispirato da anni di volantini (nostri) contro i sistemi incentivanti. Merita di essere citato integralmente: **“in presenza di un utilizzo massiccio di salario incentivante e discrezionale, è divenuto essenziale accrescere la percentuale di salario contrattato rispetto alle retribuzioni di fatto, così come occorre porre rimedio alla distorsione delle dinamiche redistributive indotta, negli anni immediatamente precedenti la crisi, dagli alti margini di profitto, destinati in gran parte alla remunerazione del capitale e dell'azionista e non al riconoscimento del lavoro”**.

Non possiamo che sottoscrivere, ma bisogna vedere se dalle parole si passa ai fatti. Tra la nostra piattaforma e la “loro” vi sono anche alcune convergenze su correttivi pratici ai sistemi incentivanti, anche se noi restiamo convinti che questi sistemi non si riformino e vadano eliminati, trasferendo l'erogazione salariale correlata nel Vap (premio aziendale, contrattato ed erogato in modo meno discriminante).

Vi è ancora un punto che va chiarito. Noi continuiamo a sostenere che vanno reintrodotti gli automatismi economici. Vorremmo chiedere al primo tavolo (ed anche al secondo) come si possano contenere le politiche commerciali aggressive se non si offre un “paracadute” ai giovani che entrano in banca e che oggi, per salire nella scala gerarchica, devono per forza inserirsi nei percorsi professionali e di conseguenza “vendere” per poter acquisire gli inquadramenti previsti. Gli automatismi dovrebbero essere un minimo risarcimento per chi lavora e non vuole sottomettersi alle politiche commerciali delle banche.

Da questo rapido esame emerge che nella piattaforma del primo tavolo vi sono parti da rigettare, altre da valutare nell'evoluzione della trattativa e altre ancora positive (persino troppo, verrebbe da dire). Aggiungiamo anche che la nostra fiducia in chi siederà al tavolo è pari a zero.

Nonostante questo, diciamo fin d'ora che, se ci saranno momenti di mobilitazione, noi ci saremo (ovviamente con le nostre parole d'ordine) e che i lavoratori dovranno partecipare attivamente, sia perché c'è un'altra piattaforma da contrastare (quella dell'Abi), sia perché chi firmerà non dovrà avere alibi per brutti accordi “obbligati” dalla scarsa partecipazione alle mobilitazioni.

In più invitiamo i lavoratori a usare le assemblee per porre vincoli a chi andrà al tavolo della trattativa, in particolare per dire no alle ipotesi di sedersi nei Consigli di Sorveglianza e d'Amministrazione delle banche, per pretendere che, se la trattativa prenderà una brutta piega, i sindacati trattanti tornino in assemblea a riferire prima di firmare, per pretendere che si eleggano, finalmente, i rappresentanti sindacali (RSU).

Non intendiamo pertanto dare indicazioni di voto ai lavoratori ma vogliamo focalizzare l'attenzione su tre punti centrali, riassunti nel seguente o.d.g., che ogni lavoratore potrà presentare nella propria assemblea:

I lavoratori e le lavoratrici riuniti in assemblea chiedono che venga posto in votazione il seguente ordine del giorno:

1) che venga rigettata ogni ipotesi di ingresso di rappresentanti sindacali nei Consigli di Sorveglianza e/o d'Amministrazione delle banche. Tale pratica, dove già sperimentata, è stata fonte di episodi deprecabili di scambi di favori impropri ed è assolutamente da evitare.

2) Nel corso della trattativa, qualora parti significative della piattaforma sindacale del primo tavolo venissero abbandonate o modificate (si pensi, in particolare, ma non solo, ai contratti complementari), i sindacati trattanti dovranno sospendere le trattative e tornare dai lavoratori con un nuovo giro di assemblee prima di un'eventuale ipotesi di accordo.

3) E' necessario superare lo scandalo di un settore dove i lavoratori non hanno mai potuto scegliere i propri rappresentanti, procedendo alle elezioni delle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie).

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

Cicl. in p. 5-5-2011