

## PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DEL SETTORE CREDITO

### Il contesto

Il rinnovo del contratto del settore credito avviene in un contesto segnato dalla crisi economica che ha avuto origine dal crollo finanziario internazionale avvenuto tra 2008 e 2009.

Sebbene in Italia la crisi del settore finanziario abbia avuto un impatto meno drammatico rispetto a quanto accaduto nel mondo anglosassone, ciò non è certo un motivo per eludere la necessità di un bilancio critico degli avvenimenti degli ultimi anni.

Questo periodo è stato contrassegnato, in Italia, da fusioni dalla dubbia utilità dal punto di vista della razionalità economica e regolati da logiche di nuovi equilibri di potere. La propaganda sulla necessità di creare colossi per reggere la competizione internazionale ha lasciato il posto ai lamenti sulla pericolosità della nascita di banche "troppo grandi per fallire".

Le ristrutturazioni che sono seguite ai processi di fusione hanno visto un uso disinvolto del fondo esuberi (con vari accordi che hanno introdotto il pericoloso precedente delle uscite obbligatorie), usato in parte per ridurre i costi (a prescindere dall'impatto della fuoriuscita di migliaia di lavoratori sull'operatività quotidiana) in parte per sostituire il personale con assunzioni precarie e meno costose. Vi sono state cessioni di sportelli con la correlata, vergognosa appendice della cessione dei lavoratori come soprammobili. Vi sono state cessioni di ramo d'azienda e la nascita delle società consortili, che hanno sollevato timori su un prossimo, reiterato attacco all'integrità dell'area contrattuale. Preoccupazioni che si accompagnano a processi di delocalizzazione negativi per i lavoratori e per l'utenza.

La crisi finanziaria suona anche come monito rispetto alle politiche commerciali seguite in questi anni. La necessità di ristabilire correttezza e cautela nei rapporti con la clientela rende del tutto inadeguato l'impianto di sistemi premianti ed incentivanti legati alle politiche commerciali e basati sui budget che hanno imperversato negli ultimi tempi.

E' tutto l'impianto derivante dal contratto del 1999 che si è dimostrato fallimentare (verrebbe da dire per i lavoratori e per il paese) e che deve essere radicalmente rivisto.

Non è più accettabile l'obiettivo del "Roe a due cifre" o più in generale la pretesa di livelli di redditività largamente superiori alle condizioni medie dell'economia.

Non è più sostenibile la tesi che il costo del lavoro deve essere compreso nella parte contrattata, mentre cresce la quota di salario incentivante erogato in modo discrezionale e discriminante e prosegue la pratica scandalosa di ricchi premi al management: premi esagerati e, ci permettiamo di dire, alla luce dei fatti, immeritati. E' sulla base di queste valutazioni che riteniamo di poter avanzare le seguenti proposte rivendicative.

### Area Contrattuale

La difesa dell'area contrattuale deve essere un principio condiviso tra le parti sociali e l'attuale impostazione va confermata, in particolare per quello che riguarda le attività svolte dalle società consortili. Proprio perché la loro nascita è stata motivata dall'esigenza di mantenere l'esenzione IVA, alla luce dei risparmi fiscali che le banche hanno potuto ottenere non devono esserci problemi a fare la fotografia delle attività presenti nei consorzi e confermarne integralmente la loro appartenenza al contratto del credito.

Ogni operazione di scorporo, cessione, trasferimento e simili deve rispondere a reali esigenze di riorganizzazione produttiva e deve essere previsto, nel corso della procedura di trattativa tra le parti, una fase di valutazione congiunta sull'esistenza dei requisiti di autonomia funzionale del ramo d'azienda.

La cessione di sportelli non rientra in questa tipologia e deve essere prevista la volontarietà del lavoratore per la cessione, attraverso l'esercizio del diritto d'opzione.

Nei casi in cui esistano i reali presupposti per la cessione, deve essere prevista la possibilità del rientro nell'azienda di origine (con garanzie rispetto agli ambiti territoriali e al mantenimento di inquadramenti e livelli retributivi), al verificarsi di circostanze come crisi societaria, riduzione di personale, trasferimenti, ulteriori cessioni ed ogni altra situazione pregiudizievole per il rapporto di lavoro.

Nel caso che la cessione avvenga tra società del gruppo, è facoltà del lavoratore optare per il meccanismo del distacco, rimanendo in carico alla società d'origine, in alternativa alla cessione effettiva.

E' necessario rafforzare le procedure di controllo sindacale per quel che riguarda gli appalti, verificando sia le condizioni di lavoro nell'azienda appaltatrice, che l'effettiva funzionalità/economicità dell'operazione.

Particolare attenzione va posta alla delocalizzazione all'estero delle attività.

Vanno creati a tal fine, in ogni azienda coinvolta, i Comitati Aziendali Europei (Cae), che devono vigilare sulle ricadute sociali di queste operazioni all'estero e all'interno, ponendo alcuni vincoli.

Nei paesi esteri il controllo del Cae è rivolto alla tutela delle condizioni normative e salariali dei lavoratori. All'interno le delocalizzazioni vengono vincolate all'assenza di ripercussioni negative sull'occupazione, tanto più che queste ultime vengono

gestite con ammortizzatori sociali, come il fondo di solidarietà, che incidono sulle risorse pubbliche grazie ai benefici fiscali che ne consentono il funzionamento.

Va inoltre previsto il principio della "tracciabilità delle operazioni", ovvero il percorso delle stesse dal momento in cui viene richiesto un servizio fino a quando viene erogato.

L'utenza deve sapere dove viene svolta la sua operazione (con quali livelli di preparazione e formazione, con quali garanzie di privacy) e se gli eventuali disservizi sono il prezzo da pagare per garantire i profitti degli azionisti. Si propone, a tal proposito, la creazione di un Osservatorio, con la partecipazione delle istituzioni pubbliche e delle associazioni consumatori più rappresentative.

### **Politiche per l'occupazione**

E' necessario tornare a riaffermare, a partire dal settore del credito, la centralità della stabilità del posto di lavoro.

Va definito che non devono essere previste ulteriori forme di precarietà, oltre a quelle già presenti: contratti di apprendistato, di inserimento, a tempo determinato. Va soppressa la possibilità del ricorso al contratto di somministrazione.

Nel caso degli apprendisti non è lecito lasciare per 4 anni i giovani in trepidante attesa della conferma, con condizioni di ricattabilità che limitano l'esercizio dei diritti (da quello di sciopero a quello di assentarsi per fruire dei permessi di studio).

Pertanto deve essere inserita la clausola della conferma nell'incarico, con lettera individuale, dopo un anno, dell'apprendista o dell'assunto con contratto di inserimento.

Va stabilito che i lavoratori a tempo determinato, alla scadenza del contratto, mantengano per quattro anni la priorità in caso di assunzioni a tempo indeterminato.

Le aziende del settore credito devono rispettare le norme sulle assunzioni per le categorie protette annullando la richiesta di esenzione per chi ricorre al Fondo Esuberi.

Riguardo le assunzioni, vanno stabilite procedure di selezione oggettive evitando discriminazioni di qualsiasi tipo: razziale, religioso, di parentela, ecc.

### **Parte economica**

La Cub non ha firmato l'accordo sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, così come in passato non aveva firmato gli accordi di luglio '93. Peraltra l'accordo del 2009 è largamente disapplicato; l'organismo che avrebbe dovuto definire il tasso d'inflazione di riferimento (Ipc) è stato soppresso dallo stesso governo ed il rinnovo dei contratti sta avvenendo senza un rigido rispetto dell'indice.

La costruzione di "gabbie" alla contrattazione nazionale ha aperto il varco alla discrezionalità aziendale con il sistema incentivante. E' necessario che la contrattazione nazionale torni ad essere terreno di tutela del potere d'acquisto, ma anche di un'architettura retributiva che riduca i margini di discrezionalità aziendali e di iniquità.

Un aumento nel triennio del 5% ed un recupero del 2% per il biennio passato sull'inflazione reale rappresentano un calcolo prudente per la tutela degli stipendi.

Tale aumento contrattuale va ad incrementare tutte le voci retributive.

Un equo riequilibrio della struttura retributiva deve prevedere inoltre il ripristino di 12 scatti d'anzianità, con cadenza ogni 30 mesi, nonché l'assunzione delle successive proposte in materia di automatismi, sistema incentivante e Vap.

### **Inquadramenti e automatismi**

Il superamento del sistema degli automatismi è stato sostituito dal sistema dei "percorsi" professionali che esclude molti lavoratori e lavoratrici, in particolare chi, nelle filiali e nelle sedi, non riveste ruoli commerciali. Per questo vanno reintrodotti gli automatismi economici, prevedendo, per le aree professionali, ogni 5 anni un passaggio al livello economico successivo, fino al raggiungimento della 3 Area, 4 Livello, con contestuale attribuzione del grado effettivo. Al compimento del venticinquesimo anno di lavoro, anche chi è collocato nelle aree inferiori ottiene l'automatismo economico a 3A4L.

Per tutti coloro che sono collocati nella 3A4L, anche solo come livello economico, e per i QD1 e 2 deve essere previsto un assegno integrativo legato all'anzianità.

Gli inquadramenti e i profili professionali vanno negoziati nei contratti integrativi; vanno definite contrattualmente le figure dei quadri direttivi ed i ruoli chiave e previste forme di selezione interna per il passaggio alla categoria dei quadri direttivi.

Il premio aziendale (Vap) viene contrattato nelle aziende utilizzando, come parametri di riferimento, indici che misurino la produttività del lavoro e l'impegno dei lavoratori e non risultati di bilancio che possono essere alterati o risentire di errori gestionali del management.

### **Sistema incentivante**

L'introduzione e lo sviluppo di sistemi incentivanti nelle aziende sono stati fonti di iniquità e discriminazioni e costituiscono uno degli strumenti di pressione per politiche commerciali "aggressive", in aperta contraddizione con i vari protocolli etici sottoscritti nel settore.

Nell'ottica di un loro progressivo superamento, il contratto nazionale fissa alcuni vincoli per la loro definizione in sede aziendale. Il sistema incentivante va legato ai risultati ottenuti collettivamente dai singoli punti operativi o dai singoli uffici. L'erogazione avviene in misura proporzionale al risultato economico ottenuto dalla singola unità produttiva (senza soglie minime).

La ripartizione del premio avviene tra tutti i lavoratori tenendo presenti i seguenti vincoli:

- tra i lavoratori dello stesso punto operativo/ufficio, le differenze nell'erogazione del premio non possono superare una scalettatura doppia rispetto ai parametri del contratto nazionale;
- tutti gli anni il 20% dell'importo complessivo medio erogato nell'ultimo quinquennio per il sistema incentivante va ad incrementare l'importo complessivo del Vap e viene consolidato.

### **Politiche commerciali**

E' necessario dare reale sostanza e coerenza ai principi etici più volte richiamati dalle banche in dichiarazioni ed accordi e ribadito da un recente intervento della Consob. Per fare questo le parti devono condividere alcune linee di riferimento comuni.

Va garantita la formazione e la crescita professionale degli addetti alla consulenza.

In quest'ottica, le campagne commerciali vanno ricondotte a semplici opportunità di ampliamento della gamma di prodotti offerta ai clienti.

Vanno superati i vincoli di budget ed in ogni caso il loro raggiungimento non deve rientrare tra gli elementi di valutazione dei lavoratori.

A rafforzamento di quanto già previsto, le banche devono provvedere a stipulare l'assicurazione per i danni provocati involontariamente dai loro dipendenti verso terzi.

### **Formazione**

La formazione deve essere coerente con un cambio di rotta delle politiche commerciali. E' necessaria una verifica sui progetti formativi, sia rispetto alla fruizione procapite, sia rispetto alla qualità della formazione. Anche su questo argomento riteniamo opportuna la creazione di un Osservatorio con la partecipazione di istituzioni pubbliche e associazioni consumatori.

Tutta la formazione deve essere svolta in orario di lavoro e retribuita, garantendo a tutti almeno 4 giorni all'anno. Si ribadisce che la formazione costituisce un'opportunità per il lavoratore e non un obbligo.

I corsi on-line devono essere fruiti solo nei punti operativi dotati di postazioni dedicate e con distacco effettivo del lavoratore dallo sportello o dalla scrivania. Comunque tali corsi non possono costituire più del 50% delle ore di formazione previste.

L'offerta formativa deve essere oggetto di verifica annuale con le organizzazioni sindacali. In caso di inadempienza delle aziende, le ore non fruiti dai lavoratori vengono aggiunte al monte ore dell'anno successivo.

In coerenza con il nuovo impianto richiesto per il sistema incentivante, vanno ridimensionati i corsi che si riducono alla diffusione di tecniche di vendita e devono essere previsti corsi di formazione per la conoscenza dei prodotti finanziari sui mercati e per sviluppare reali competenze tecniche.

### **Orario di lavoro**

Deve riprendere il percorso che conduce ad una progressiva ed effettiva riduzione dell'orario di lavoro.

La banca ore passa da 23 a 30 ore. Va definita una precisa casistica di permessi personali retribuiti (a partire da quelli per visita medica, anche per figli minorenni), che non deve prevedere l'utilizzo della banca ore.

Il precedente contratto nazionale non ha risolto il problema del recupero della banca ore nelle situazioni in cui vi è maggior ricorso al lavoro straordinario. Espletato ogni ulteriore tentativo per sanare l'accumulo di ore di straordinario con l'adeguata copertura delle piante organiche, la questione va drasticamente risolta in base al principio che, in caso di mancato recupero della banca ore nei tempi previsti, si proceda alla monetizzazione delle ore non fruiti.

Le flessibilità, l'allungamento dell'orario di sportello, le turnazioni previste nei servizi centrali, introdotti dal contratto del '99, vanno rivisti e limitati.

In ogni caso, qualsiasi ricorso ad orari diversi da quello ordinario va sottoposto a verifica rispetto agli organici e a variazioni sul livello degli straordinari.

Fermo restando le attuali regole in materia di fissazione dei turni per le ferie estive, va escluso ogni obbligo di programmare in anticipo tutti i giorni di ferie dell'anno in corso.

### **Salute e Sicurezza**

In tutti i gruppi bancari l'elezione degli RLS deve avvenire consentendo la possibilità di candidarsi a tutti i lavoratori interessati.

Il numero di rapine sul totale degli sportelli, in Italia, è triplo rispetto alla media dei paesi europei. Questa situazione determina il permanere di una continua emergenza sicurezza. Tutti i dati evidenziano l'insufficienza delle attuali misure, poiché il numero di eventi criminosi, sull'insieme del territorio nazionale, si è ridotto in misura minima con frequenti picchi di ripresa.

Vanno quindi rivisti gli standard di sicurezza antirapina, prevedendo, di norma, la presenza del piantonamento fisso o della blindatura dei locali, laddove le condizioni ambientali lo consentano. Va avviata la sperimentazione di guardie condivise tra banche diverse quando più sportelli siano collocati a poca distanza uno dall'altro. Vanno rafforzate le misure anti-intrusione rispetto alla difesa del "perimetro", prevedendo di allarmare finestre, sotterranei, archivi, ecc..

A tutela della sicurezza dei lavoratori va previsto il divieto di aprire sportelli con un solo addetto.

Particolare attenzione andrà posta nel recepimento delle norme sullo stress correlato lavoro, in cui rientrano, nel nostro settore, le problematiche legate alle pressioni commerciali ed al disagio psicologico derivante da imposizioni di budget e procedure di controllo particolarmente invasive. Queste logiche organizzative e gestionali tendono a sconfinare in vere e proprie pratiche di mobbing.

Sono argomenti di non facile definizione ed individuazione. Si propone di costituire un Osservatorio Nazionale con la presenza di esperti esterni riconosciuti per la loro competenza ed indipendenza.

### **Quadri direttivi**

Va sanata la situazione degli orari dei quadri direttivi. Oltre le 100 ore i lavoratori segnalano le ore di lavoro in eccedenza (e non compensate attraverso il meccanismo dell'autogestione), che vengono retribuite o recuperate con permessi compensativi. Il recupero può avvenire anche per giornate intere e tale modalità viene espressamente prevista.

Viene richiesto l'aumento di un giorno di ferie.

### **Missioni**

Ripristino del pagamento delle diarie per missioni a lungo raggio, anche per singole giornate. Per le missioni a corto raggio, oltre ai rimborsi previsti, viene retribuito lo straordinario per il tempo eccedente il normale orario di lavoro, compreso il tempo di trasferimento, oppure previsto il recupero delle ore con permessi compensativi.

### **Trasferimenti**

Garanzie minime, anche per il personale con meno di 22 anni di anzianità e 45/47 (impiegati/quadri) di età anagrafica, per limitare la trasferibilità senza consenso in altri comuni a 50 km per gli impiegati ed a 70 km per i quadri direttivi di primo e secondo livello.

### **Part time**

Il limite complessivo previsto contrattualmente per le aziende (oggi 20% del personale in servizio) deve valere come percentuale di riferimento anche per i singoli punti operativi in caso di richieste inevase, per rendere effettivo ed esigibile il diritto.

Per la natura stessa del rapporto di lavoro part-time, gli straordinari, di norma, non sono previsti e possono essere richiesti solo con il consenso del lavoratore a fronte di situazioni eccezionali ed imprevedibili. In tal caso, il lavoratore può scegliere tra retribuzione e recupero con permessi.

### **Maternità**

Al rientro dalla maternità la lavoratrice non deve essere penalizzata dal punto di vista della mobilità (deve rientrare in punti operativi che non siano più lontani del precedente) e della professionalità. Devono essere previsti appositi momenti formativi per consentire il pieno rientro nelle mansioni precedenti o con maggiore contenuto professionale.

### **Periodo di comporta**

Viene modificata la norma che prevede la possibilità di conteggiare i periodi di assenza per malattia o infortunio con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato, riducendo a 36 mesi tale periodo.

### **Democrazia sindacale e relazioni sindacali**

Nei contratti passati erano state previste scadenze, non rispettate, per arrivare alla costituzione delle RSU. E' necessario sanare l'anomalia del settore del credito, uno dei pochi dove i lavoratori non hanno mai eletto i propri rappresentanti. Riteniamo quindi necessario giungere ad un accordo che consenta, anche nel nostro settore, l'elezione delle RSU in tutte le unità produttive sopra i 15 dipendenti, a tal fine utilizzando, come testo base per l'accordo di settore, quello stipulato il 7 agosto del 1998 nel settore del Pubblico Impiego. L'elezione deve avvenire entro un anno dalla firma del contratto.

Sono cambiate le condizioni che, a suo tempo, avevano fatto inserire il settore del credito nella normativa relativa al diritto di sciopero. Lo sviluppo delle tecnologie rende anacronistico il concetto che debba essere limitato il diritto di sciopero nel nostro settore per garantire "i diritti della persona costituzionalmente protetti". Si deve rivedere e superare l'accordo del 23 gennaio 2001 che regola la materia.

Aprile 2011

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

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto: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