

L'ACCORDO SULLE REGOLE CONTRATTUALI IN SINTESI?

Non avete mai votato i vostri rappresentanti sindacali e mai li voterete.

Il contratto nazionale resta per ... poterlo peggiorare con gli accordi aziendali.

Le banche italiane non c'entrano con la crisi (se anche fosse, perché scriverlo in un accordo?).

Gli stipendi devono seguire l'andamento del ciclo economico, ma solo quando va male.

Se poi volete, leggete i dettagli...

L'accordo quadro sugli assetti contrattuali del settore credito firmato lo scorso 24 ottobre 2011 dall'ABI e dai sindacati firmatari, compresa Unità Sindacale - Falcri, conferma e riscrive l'impianto concertativo, senza il conforto (neppure formale) di una approvazione postuma dei lavoratori interessati. Più volte viene ribadito nella Premessa che *"il modello concertativo è da rafforzare ulteriormente"* anche perché *"ha contribuito significativamente, anche attraverso un più rigoroso controllo dei costi, al riequilibrio competitivo del sistema bancario italiano"*. L'importante per le aziende è che il modello di relazioni sindacali e contrattuali *"crei condizioni d'efficienza, flessibilità e produttività"*, solo questo può consentire alle *"Parti sociali di andare verso obiettivi comuni"* per *"realizzare le opportune convergenze"*.

Non ci sembra che gli interessi di aziende e lavoratori possano convergere facilmente, in questa dura fase di crisi. Nel sistema produttivo italiano, in profonda crisi economica e politica, non si devono confondere ruoli e responsabilità delle Parti sociali: **questi discorsi vanno quasi sempre a parare nell'invito ai lavoratori a farsi carico dei sacrifici** necessari per salvare la patria e garantire un nuovo giro di giostra dove i profitti possano tornare ai fasti del passato. In banca, come in qualunque altro tipo d'impresa, ognuno deve svolgere il proprio compito: fare impresa creditizia da una parte e tutelare i diritti dei lavoratori senza alibi o compromessi dall'altra.

Invece la Premessa dell'accordo quadro si dilunga nel rivendicare i risultati positivi della contrattazione negli ultimi dieci anni, che avrebbero garantito la salvaguardia dell'occupazione, dei salari reali e della competitività del sistema. La riscrittura concordata della storia e l'assunzione di una visione comune sui processi in corso aumenta la subalternità delle organizzazioni sindacali al punto di vista dell'avversario, fino a prevedere *"norme volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi"*. Viene inserita in un'intesa sindacale persino la velleitaria affermazione della totale estraneità delle imprese creditizie italiane rispetto *"all'attuale crisi finanziaria internazionale"*, avvalorata dall'argomento che non si sono resi necessari *"massicci interventi di ricapitalizzazione a carico dello stato"*.

In soli 7 articoli si pongono le basi per le **procedure di rinnovo del contratto nazionale di lavoro** della categoria. Tutte le richieste dell'ABI vengono recepite nella sostanza e formalizzate in norme esigibili sul terreno contrattuale, ad ogni livello.

La centralità e la garanzia del CCNL, valido su tutto il territorio nazionale e per ogni azienda, vengono svuotate e ridotte a *"contrattazione di primo livello"*, cui si potrà derogare con un secondo livello di contrattazione, aziendale o di gruppo, *"secondo modalità e ambiti di applicazione definiti"*. In pratica le aziende potranno usare la contrattazione aziendale o di gruppo per ottenere quelle *"specifiche intese modificative di regolamentazioni anche disciplinate dal CCNL di categoria"* che **servono per abbassare le tutele e i salari, peggiorare le condizioni di lavoro e aumentare i ricatti, come già hanno fatto in Intesa Sanpaolo per i poli di back-office allestiti nel 2010. Qualunque scusa può esser usata: aumentare o difendere l'occupazione, fare sviluppo o evitare di chiudere, riconvertire e riorganizzare**: il caso specifico diventa qui un precedente da sfruttare per estendere a tutta la categoria, sull'intero territorio, le clausole in deroga. Finalmente si ristabilisce l'equilibrio competitivo tra le diverse banche!

Per il recupero dell'inflazione, anche i bancari adotteranno l'indice **previsionale relativo all'andamento dei prezzi al consumo**, che sarà calcolato nella maggioranza dei settori che rinnoveranno il CCNL: tradotto in un linguaggio quotidiano potremmo dire che anche per noi aumenterà la differenza tra andamento dei prezzi e aumenti salariali, perché il nuovo indice non tiene conto dell'inflazione importata. Quindi se tutto va bene si continuerà a perdere potere di acquisto al ritmo di un 2-3% annuo sull'inflazione effettiva. Non è comunque finita qui: la misura del recupero e la stessa base di calcolo per l'adeguamento delle paghe all'inflazione non vengono neppure definite, perché dovranno tenere conto del futuro andamento reddituale del settore. **Se i bilanci non brillano, gli stipendi devono restare indietro!**

L'ABI riesce a vincere anche sul **premio aziendale, quale elemento davvero variabile della retribuzione**, che deve tornare ad essere effettivamente correlato ai risultati d'impresa in termini di produttività e redditività: **con i tempi che corrono, le organizzazioni firmatarie scaricano sui lavoratori i rischi di impresa...** Sono le aziende, e non i lavoratori, ad avere oggi come priorità gli *"aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività"* e altri indici di bilancio!

Tutti gli impegni presi sui tempi di rinnovo del CCNL e della CIA sono rivolti al raffreddamento delle procedure di conflitto, per periodi lunghi, che **bloccano ogni possibilità di reazione dei lavoratori a fronte di proposte aziendali sempre più inaccettabili.**

Il nodo centrale dell'intesa è costituito, però dalla questione della **validità della contrattazione**, tema già affrontato dall'accordo interconfederale firmato tra Confindustria e CGIL, CISL, e UIL il 28 giugno 2011, di cui questo testo riprende le linee guida. Infatti, per il rinnovo del CCNL, le parti s'impegnano al rispetto del contratto qualora sia sottoscritto da organizzazioni sindacali che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti. Mentre per il secondo livello, i contratti hanno efficacia verso tutto il personale se le organizzazioni che li firmano rappresentano la maggioranza dei lavoratori iscritti.

La rappresentatività di ogni organizzazione sindacale viene determinata dai lavoratori iscritti in base all'accordo ABI sulle agibilità sindacali del 7 luglio 2010 (**è rappresentativo solo chi ha la trattenuta ed ha la trattenuta solo chi firma**). **Sparisce qualunque riferimento alla possibilità di eleggere i delegati sindacali, al vincolo di mandato e al diritto di tutti i lavoratori (iscritti o no) di partecipare alle decisioni attraverso processi democratici.** Il modello adottato seppellisce definitivamente l'ipotesi di poter un giorno votare le R.S.U., mai attuate nella nostra categoria, pur essendo trascorsi 18 anni dalla loro introduzione nel settore privato e quasi 10 nel settore pubblico.

La stessa clausola che impegna i firmatari a sottoporre ad **assemblee e voto certificato** ogni ipotesi di piattaforma o di contratto, sia CCNL o CIA, rischia di essere un omaggio postumo destinato a salvare le apparenze. Il primato spetta alle organizzazioni sindacali (che detengono ogni potere), solo dopo vengono gli iscritti e, alla fine, i lavoratori nel loro complesso. Un sistema chiuso, che pensa solo ad auto-conservarsi.

Un intero articolo è stato poi dedicato al *"forte impegno comune per il rilancio"* delle **diverse forme di bilateralità**, già previste dalla normativa esistente, un aggiuntivo elemento di cogestione che distorce ulteriormente l'autonomia dei ruoli delle parti.

Come è ormai consuetudine in accordi di questo genere, neppure una chiosa è stata concessa dall'ABI alle organizzazioni firmatutto. Infatti, le dichiarazioni che avrebbero dovuto chiudere l'accordo sono state escluse dal documento e sono state inserite in una successiva lettera a latere: posizione quindi che non gode di quella validità che l'intesa firmata ben conserva e garantisce. Le organizzazioni s'impegnano a non esercitare il potere derogatorio dell'articolo 8 della legge 148 dell'estate scorsa sui licenziamenti per giusta causa (articolo 18 dello statuto dei lavoratori). Come se fosse possibile scegliere quale fonte normativa applicare o quale gerarchia delle fonti rispettare... L'accordo termina con un impegno bilaterale a rispettare e far rispettare ovunque e da chiunque le regole contenute nel testo.

E' coerente con lo spirito dell'accordo sia la previsione di misure sanzionatorie a carico dei sindacati in caso di inadempienza, sia la decisione delle parti di frequentare in comune un Master di "Relazioni Industriali e gestione di risorse umane nelle aziende del comparto creditizio e finanziario" (**18.000 euro + Iva a partecipante**). Se devono raggiungere le "opportune convergenze" per fare più utili sulla nostra pelle, è giusto che si preparino insieme, con gli stessi testi, insegnanti e laboratori... **Non ci sarà più bisogno di faticare per distinguere quali sono i manager del personale e quali i sindacalisti, perché sparirà qualunque differenza residua.**

Che sia questo il pensiero unico?

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. 21-11-2011