

GUIDA RAGIONATA PER DIFENDERSI DAL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DEL CREDITO

Una riflessione approfondita sul rinnovo contrattuale in corso deve a nostro avviso partire dall'intervista che Francesco Micheli, capo delegazione ABI, ha fatto uscire sul Sole 24 ore del 2/2/2012, a distanza di qualche giorno quindi dalla firma dell'ipotesi di accordo.

Il tempo necessario per consentire anche all'ABI di metabolizzare l'evento e darne una lettura sintetica e conclusiva, in un contesto ormai sbollentato dalle pressioni incombenti della trattativa (se così la si può definire...).

Nelle sue risposte concordate con la giornalista che lo intervistava, Micheli fornisce importanti chiavi di lettura della strategia e del risultato finale ottenuto dall'ABI al tavolo negoziale.

Innanzitutto Micheli inquadra il rinnovo del contratto in un **disegno coerente** perseguito con continuità dall'organizzazione cui appartiene, in una strategia di lungo periodo che parte, è vero, dalla svolta del 1998/1999, ma che trova i suoi snodi importanti in quattro recenti passaggi:

- l'accordo sulle agibilità sindacali del 7 luglio 2010;
- la revisione del fondo esodi dell' 8 luglio 2011;
- l'accordo quadro sulle regole contrattuali del 24 ottobre 2011;
- il rinnovo contrattuale del 19 gennaio 2012.

Con il primo accordo ABI ha ridefinito il sistema di regole, razionalizzando le strutture sindacali esistenti, sfrondando il numero dei segnalati (da 22.000 a poco più di 8.000) dopo l'ondata di fusioni degli anni precedenti e contenendo i costi di funzionamento a carico delle aziende. Soprattutto ha "pesato" la capacità delle singole organizzazioni di rispondere in maniera efficace alle mutate esigenze aziendali, premiando in misura sensibile le organizzazioni più grandi e più collaborative (Fabi, Fiba, Fisac), aprendo qualche crepa nella tenuta delle organizzazioni minori (Federdirigenti, Sinfub e Silcea, alla ricerca ora di qualche accasamento), riducendo gli spazi per il secondo tavolo (Falcri). L'effetto principale è stato quello di costringere le OO.SS. a stare al tavolo o fare di tutto per rientrarvi (Fisac e Falcri insegnano), ottenendo un risultato che Micheli considera molto importante: l'unità del tavolo sindacale. E' un'unità imposta, sotto il tallone dell'ABI, ma è un guinzaglio forte da cui nessuno ha il coraggio di sganciarsi. Per farlo occorrerebbe essere attrezzati per resistere a tempi grami, tornare ad usare il conflitto, prendersi dei rischi e disporre di una struttura militante: requisiti molto remoti per le organizzazioni esistenti.

Con il secondo accordo, quello sulla revisione del fondo esuberi, Abi ha ottenuto un contenimento del costo di utilizzo del fondo di solidarietà, uno strumento che dal 2000 al 2010 ha permesso di mettere alla porta 37.500 lavoratori del credito. Il contenimento dei costi è stato attuato tagliando l'assegno a chi poteva ancora disporre del retributivo pieno nel conteggio dell'assegno pensionistico. La permanenza media nel Fondo è salita nel tempo per attestarsi ora a 4 anni e 2 mesi: il costo medio di un lavoratore in esodo è di circa 50.000 euro l'anno (35.400 euro in retribuzione e 14.500 euro in contributi). Il taglio dell'8% della prestazione significa mediamente 2.760 euro in meno a testa all'anno (e molti esodati subiranno un taglio dell'11%). Calcolato su un totale di 16.500 esodandi fruitori del Fondo da qui al 2015, significa un risparmio di circa 50 milioni di euro l'anno. Inoltre è stato introdotto il principio dei contratti di solidarietà espansivi (riduzioni d'orario e di retribuzione per un lavoratore anziano in cambio di una nuova assunzione). La misura non è stata ancora applicata in modo convinto, ma, come vedremo, Micheli si aspetta volumi ben diversi (e conseguenti risparmi).

Con il terzo accordo, l'accordo quadro sulle regole di rinnovo dei contratti, l'ABI ha ottenuto una applicazione che (sono parole di Micheli) "va ben al di là degli accordi interconfederali". In sostanza si cancella ogni riferimento al patto concertativo del 23 luglio 1993 (di cui peraltro non sono mai state recepite nel nostro settore le R.S.U.) e s'introduce un complesso di regole che sono ascrivibili al nuovo modello contrattuale emerso con l'accordo separato del 22/01/2009 (senza CGIL) e poi con la sua "sanatoria" interconfederale del 28/06/2011 (e la CGIL rientrata). Il CCNL è una base di primo livello

vigente su tutto il territorio nazionale, poi sul piano aziendale e di gruppo si può fare una contrattazione di secondo livello, con possibilità di deroga su temi circoscritti ma rilevanti (prestazione lavorativa, organizzazione del lavoro, orari). I contratti hanno vigenza anche per organizzazioni che eventualmente decidano di non firmare. Comportamenti non in linea possono innescare meccanismi sanzionatori, che possono riguardare anche il blocco delle trattenute sindacali e quindi delle agibilità sindacali (come per FIOM). Giocare fuori dal tavolo diventa ancora più duro...

Infine con l'ipotesi di rinnovo del contratto del 19/01/2012 l'ABI consegue una vittoria strategica, che si inquadra, è vero, in un contesto socio-economico e produttivo completamente stravolto dall'esplosione della crisi, ma che coglie d'improvviso molti obiettivi a lungo perseguiti senza successo. Nell'intervista di Micheli la parola chiave è **flessibilità**.

Flessibilità in ingresso: un salario d'ingresso ridotto del 18% sui minimi tabellari; applicazione di condizioni derogate sull'*insourcing*; fondo per l'occupazione con incentivi ad assumere o stabilizzare.

Flessibilità di prestazione: fungibilità per i quadri direttivi, orari di sportello su nastri standard da definire nella fascia oraria 8-20 ed extrastandard nella fascia oraria 7-22; riforma degli inquadramenti in divenire con i lavori della Commissione, da concludere entro il 2012.

Flessibilità in uscita: riforma del Fondo esodi e valorizzazione della solidarietà espansiva, strumento potenzialmente molto utile, se si tiene conto dei nuovi requisiti previdenziali richiesti e della sostanziale inservibilità del Fondo nella sua versione precedente.

Alla domanda se lo scambio sia stato effettivo e se il sindacato abbia portato a casa qualcosa, Micheli risponde in modo disarmante: gli aumenti di 170 euro a regime sono un risultato quasi miracoloso, se rapportato al blocco di tre anni nel pubblico impiego o alla eventualità di restare del tutto privi di continuità contrattuale. Anche l'accento al modello sperimentale inaugurato per gli orari suscita una risposta esplicita: le aziende che riterranno di adottare il nuovo strumento lo applicheranno fin da subito, senza alcun bisogno di sperimentazione, come del resto richiede il mercato in tema di liberalizzazioni.

Infine il discorso si sposta sulla natura non transitoria dei nuovi assetti contrattuali e Micheli dichiara di aspettarsi ancora molte cose dalle Commissioni previste dall'accordo (quindi non si tratta solo di un poltronificio): ad esempio dalla commissione inquadramenti si attende una razionalizzazione dei 15 diversi livelli retributivi esistenti, dall'osservatorio sulla produttività si aspetta risultati concreti e persino dalla commissione orari si aspetta una maggiore coincidenza tra orari di fatto ed orari contrattuali (come se le carenze di organico non esistessero...). Quindi il contratto è un *work in progress* che può riservare altre sorprese (non proprio positive) per i lavoratori...

Sentita l'ABI, proviamo a leggere il contratto con il **documento FABI**, l'organizzazione che più si è spesa per arrivare all'accordo e che lo difende a spada tratta.

Gli argomenti prediletti sono questi:

- area contrattuale: non solo si è difeso il perimetro (a differenza di quanto accade in tutta Europa) ma si sono poste le premesse per allargarlo, includendo lavorazioni oggi appaltate all'esterno attraverso i contratti complementari e gli sconti così concessi. Le nuove norme consentiranno il rientro e saranno anche da freno alle de-localizzazioni. Inoltre restano invariate le norme a garanzia nel caso di cessione delle attività.
- occupazione: il Fondo aiuta a stabilizzare i tempi determinati e incentiva nuove assunzioni a tempo indeterminato. Ci sono le premesse per fare scomparire dal settore il precariato. Sommando i 2.500 euro l'anno finanziati dal Fondo e i 10.600 euro d'esenzione dall'Irap previsto dalla legge Monti le banche avranno forte convenienza ad assumere. Il salario d'ingresso ridotto del 18% per 4 anni è compensato dal 4% in più di contribuzione previdenziale.
- aumenti retributivi: è importante avere portato a casa dei risultati concreti che faranno da base per il prossimo rinnovo, la sterilizzazione degli istituti contrattuali ai fini TFR ed il blocco degli scatti d'anzianità hanno natura temporanea, mentre a regime tutto torna valido e non ci sono perdite definitive.

- accorpamento VAP e sistema incentivante: si riesce finalmente a contrattare la parte variabile della retribuzione che prima era prerogativa della discrezionalità aziendale, con il superamento delle “pratiche dissennate” degli ultimi anni.
- fungibilità: è stata limitata all’area Quadri e consente di mantenere le specificità del ruolo e la trasferibilità dei colleghi interessati, in una fase d’elevata mobilità dovuta anche a chiusura e accorpamento di numerose filiali.
- Orari di sportello: forte innovazione, contenuta nelle fasce orarie 8-20 e solo con accordo sindacale nella fascia 7-22, servirà soprattutto a difendere l’occupazione e avrà un’applicazione sperimentale che toccherà non tutte le aziende e non tutti i punti operativi. L’osservatorio sulla produttività è finalizzato soprattutto a monitorare l’andamento dell’estensione degli orari di sportello e la commissione orari deve adeguare la normativa contrattuale alle nuove esigenze. La dichiarazione delle parti sulle ferie punta ad evitare l’accumularsi di ferie e riduzioni d’orario non fruita.
- Il welfare viene rafforzato con il raddoppio della contribuzione alla Casdic per la Long Term Care (adesso ne usufruiscono solo 54 persone, ma in futuro i bisogni esploderanno, perché copre anche i pensionati per tutta la vita); viene previsto un fondo pensione integrativo anche per tutti i bancari residuali che ne erano privi.

Se questi sono i punti di vista più rappresentativi delle parti che hanno siglato l’intesa, occorre ora **provare a dire la nostra**, esaminando l’accordo punto per punto e **costruire le contro-deduzioni** che possono aiutarci in ogni sede, dalle chiacchiere da bar alle assemblee ufficiali, a rispondere in modo argomentato alle tesi avversarie. Non sarà una prova facile: il poco tempo a disposizione, le difficoltà di comunicazioni di massa, il battage pubblicitario e lo squilibrio delle forze in campo sono tutti elementi che finiscono per pesare enormemente sull’esito finale. Essere attrezzati a combattere è la premessa per ottenere dei risultati, immediati, transitori o duraturi che siano.

La premessa dell’accordo. “Le Parti hanno definito un accordo volto a contrastare il potenziale declino competitivo delle banche”, si legge in premessa: il rinnovo ha carattere straordinario, ma si pone “nel solco di una tradizione di relazioni sindacali fondate sul leale confronto tra le Parti (...) fin dalla stipulazione del Protocollo del 4 giugno 1997”. Si rivendica la continuità anche se c’è la consapevolezza che “l’attuale andamento dell’economia e dei mercati finanziari è perfino peggiore di quello registrato a metà degli anni ‘90”. Come sia stato possibile arrivare ad una tale situazione non viene spiegato: oltre alle cause esterne generali, si fa solo riferimento a generiche “misure regolamentari penalizzanti”. Nessun accenno ai guasti provocati dalla finanza all’economia e alla società negli ultimi 20 anni, un processo di deterioramento guidato e gestito dalle banche in prima persona.

A nostro avviso la “premesse” dell’accordo andrebbe posta a confronto con un’altra “premesse”, quella scritta come prefazione da Giuseppe Mussari (presidente ABI) al “Rapporto 2011 sul mercato del lavoro nell’industria finanziaria”, in cui si fornisce un quadro ben diverso della situazione. Elencando le 7 grandi virtù su cui l’Italia può contare per uscire dalla crisi, Mussari parla della “presenza di un’industria bancaria sana, solida, robusta”. Poi ne dettaglia le specifiche:

- a) una struttura dell’attivo fortemente imperniata sui prestiti alle famiglie e soprattutto alle imprese;
- b) l’assenza, nell’ambito della quota d’attività finanziarie detenute, di attività “tossiche”;
- c) una struttura della raccolta che fa perno su depositi e obbligazioni e quindi su un mercato *retail*;
- d) un’ottima qualità del capitale, come dimostrato dagli stessi stress test condotti in luglio dalla European Banking Authority (EBA);
- e) l’assenza di aiuti da parte dello Stato;
- f) la bassa leva finanziaria;
- g) la modestissima esposizione nei confronti dei Paesi dell’Area dell’euro che stanno attualmente sotto i programmi di aiuti internazionali.

Non sono parole scritte nel 2007 ma alla fine del 2011: al tavolo di trattativa **si piange miseria**, ma nelle sedi ufficiali si fornisce **un quadro sereno** e tranquillizzante. Nella prefazione si lamenta ancora un problema di *funding* (la capacità di raccolta a basso costo per esigenze di liquidità) e di ricapitalizzazione

patrimoniale, ma presto la BCE avrebbe provveduto. Fornire, come ha fatto a fine dicembre, 114 miliardi di euro alle banche italiane per prestiti triennali all'1% significa molto: se hanno comprato (come era possibile in quel momento) titoli di stato a tre anni al 6% lucreranno oltre 5 miliardi di utili l'anno fino al 2014 già solo come proventi da operazioni finanziarie. Una massa che rappresenta, come ordine di grandezza, la metà degli attuali profitti delle banche italiane e circa 7 volte il costo pieno del CCNL a regime!

E a fine febbraio 2012 la BCE ha replicato prestando alle banche europee altri 530 miliardi di euro, di cui 139 finiti alle banche italiane! E' proprio vero: le banche non stanno così male come hanno voluto far credere...

Passiamo ora all'analisi del rinnovo, voce per voce.

Contratti complementari. Già nell'accordo del 1999 le parti si impegnavano a definire i contratti complementari entro 120 giorni dalla firma, con tabelle retributive ridotte del 15%. Ora la definizione prevede: orario settimanale di lavoro di 40 ore per il personale di nuova assunzione, mentre per il personale già in servizio e adibito a queste nuove mansioni resta il riconoscimento di una riduzione d'orario di 2 ore e 30 minuti per il numero di settimane effettivamente lavorate; il personale neo assunto viene inquadrato nella 2^a area professionale, al 3^a livello retributivo; le tabelle retributive per i neo assunti sono ridotte del 20%. In sostanza viene esteso (e peggiorato perché la deroga aziendale era per 4 anni) il modello dell'accordo in deroga Intesa Sanpaolo del 2/2/2010: a tutte le aziende e a tutto il territorio nazionale! Ora sono ripristinate corrette condizioni di competitività! E senza vincoli di nuove assunzioni! Il perseguimento di una "disciplina coerente con i mercati di riferimento" viene raggiunto con un adeguamento al ribasso di orari, salari e inquadramenti!

Insourcing. Questo capitolo disciplina l'eventuale passaggio al contratto del credito di aziende o lavorazioni attualmente coperte da altri CCNL (industria, commercio, ecc.). In questi casi l'orario sarà di 40 ore ed il trattamento economico potrà essere allineato alle tabelle del credito entro 4 anni, ma non potrà mai superare quello previsto dai contratti complementari (-20%). Si modificheranno di conseguenza (in peggio) le previsioni contenute nell'Appendice n. 1 al CCNL, che fornivano precise garanzie sul piano degli inquadramenti e del trattamento retributivo.

Sistema di relazioni industriali. Viene cancellato ogni riferimento all'accordo del 23 luglio 1993 e viene recepito l'accordo quadro del 24 ottobre 2011 (che a sua volta recepisce l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011). Gli assetti contrattuali prevedono due livelli: un primo livello con il CCNL che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore sul territorio nazionale; un secondo livello con il contratto aziendale o di gruppo, per le materie delegate dal CCNL o dalla legge. In questo secondo livello si potrà derogare a quanto prevede il primo livello per "assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi", per cui, in un'ampia casistica, sono permesse "specifiche intese modificative relativamente a prestazioni lavorative, orari, organizzazione del lavoro". In sostanza si consente alle banche la stipula di accordi in deroga, ma solo con i sindacati firmatari del CCNL e per le materie espressamente indicate: quello contro cui la CGIL (e la FISAC) hanno combattuto per tre anni durante il governo Berlusconi!

Procedure per il rinnovo del contratto nazionale. La piattaforma va presentata 6 mesi prima della scadenza. In quei 6 mesi non si può scioperare, così come nel primo mese successivo. In caso di rottura della tregua sindacale, ad opera dei sindacati, vengono applicate le sanzioni previste dalla L. 146/90 in tema di sospensione dei contributi sindacali (i permessi retribuiti però restano!). Tutte le OO.SS. devono rispettare il contratto, se siglato da organizzazioni sindacali che rappresentano almeno il 55% degli **iscritti** ai sindacati. Trionfa l'impostazione CISL secondo cui sono le organizzazioni, e non i lavoratori, che decidono. Solo i lavoratori organizzati, cioè quelli iscritti, devono venire conteggiati per valutare il raggiungimento del quorum. Muore qualunque speranza di vedere elette le R.S.U.. L'idea di una democrazia sindacale basata sull'elezione dei delegati, su scheda bianca, espressione del gruppo omogeneo di lavoro, è quanto di più lontano si possa pensare da questo modello. La stessa democrazia su

mandato (tipo concertazione e r.s.u.) viene soppiantata integralmente da una concezione autoritaria che vede il sindacato nominare dall'alto e dall'esterno i propri rappresentanti in azienda, firma centralmente gli accordi e conteggia solo gli iscritti per testare il proprio grado di rappresentatività, utile per valutare i rapporti di forza all'interno dello schieramento sindacale. I lavoratori sono chiamati *ex-post* a votare piattaforme ed accordi, con assemblee e consultazioni certificate, ma i meccanismi di funzionamento della democrazia effettiva sono inceppati dalla sclerosi della tecno-burocrazia sindacale. L'ABI ha già mandato in stampa il testo del nuovo CCNL prima che ancora che le assemblee "certificate" abbiano avuto inizio! Alle OO.SS viene lasciato il compito di blindare la consultazione e, al limite, di infischiarne! Come prima e più di prima l'iscrizione al sindacato equivale ad una delega in bianco.

Apposito elemento della retribuzione. Sostituisce la vacanza contrattuale. Prima era il 30% dell'inflazione programmata, scattava dopo tre mesi dalla scadenza del contratto, saliva al 50% dopo sei mesi e si applicava a circa il 90% della voce stipendio. Adesso cambia in peggio: si applica a tutta la voce stipendio, ma resta al 30% dell'inflazione prevista per tutta la fase della vacanza contrattuale. In ogni caso non viene previsto nulla per il 2011, nonostante che il contratto sia stato rinnovato con 12 mesi di ritardo.

Contrattazione di secondo livello. Vengono modificate le norme che riguardano VAP e sistema incentivante, con la previsione di unificarli e fissarli in base a criteri condivisi tra le parti, ferma restando la necessità di aumentarne la correlazione con effettivi guadagni di produttività e redditività dell'impresa. Questa viene venduta come una grande conquista, mentre in realtà rischia di mettere a rischio anche il VAP, di cui invece andava richiesto il consolidamento in busta...

Vince la linea delle banche tesa a coinvolgere i sindacati nei sistemi d'incentivazione, condividendo la stessa filosofia di fondo che punta a favorire la ripresa di redditività con politiche aggressive sul piano commerciale e finanziario (una versione aggiornata del "patto tra produttori").

Le Parti chiedono al Governo di rendere certo, strutturale e facilmente accessibile l'abbassamento di tasse e contributi sulla retribuzione variabile fissata in azienda (detassazione). Come sappiamo questo elemento contribuisce ad abbassare la base imponibile, con ripercussioni negative sui processi di rientro del deficit pubblico.

Il contratto di secondo livello è efficace e vincola tutte le OO.SS. presenti in azienda se è firmato da organizzazioni che rappresentano la maggioranza dei lavoratori **iscritti**. Peggio di prima, perché qui basta il 50% +1 per vincolare tutti, anche i dissidenti.

Commissione di studio sull'inquadramento del personale. Entro 30 giorni dalla stipula finale, si attiverà una Commissione per il "riesame del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali allo scopo di rendere più flessibile la disciplina". La Commissione dovrà terminare i suoi lavori entro il 31/12/2012. Viene prevista la possibilità di rendere permanente la fungibilità dei Quadri. Secondo le aspettative dell'ABI, come abbiamo visto, la Commissione dovrà anche sfrondare il 15 livelli retributivi attualmente esistenti e quindi dobbiamo aspettarci cambiamenti peggiorativi importanti, che verranno poi inclusi nei contratti di secondo livello. Sugli inquadramenti bisogna poi notare quanto segue: nel decennio 2000-2010 i quadri direttivi sono passati dal 29% della categoria al 38,6% (+9,5%); i dirigenti sono passati dall'1,5% al 2,2%. Questo riflette l'evoluzione organizzativa ma anche le aspettative professionali di una forza lavoro altamente scolarizzata: 57% diplomati, 5% laurea breve, 28% laurea magistrale e 2,5% post-laurea. La lievitazione degli inquadramenti è una mina costante per il controllo dei costi: l'ABI punta quindi a rivedere profondamente la materia...

Commissione paritetica in tema di apprendistato professionalizzante. Viene istituita una Commissione paritetica per adeguare la normativa contrattuale a quanto previsto dal Testo Unico dell'apprendistato, che entrerà in vigore il 25 aprile 2012. Entro quella data la Commissione dovrà aver concluso i suoi lavori. Va tenuto presente che l'ABI non aveva condiviso l'impianto del Testo Unico legislativo, frutto dell'intesa Stato-Regioni del 7 luglio 2011, firmata da alcune parti sociali, ma senza la firma dell'ABI. In particolare non era gradita la riduzione da 6 a 3 anni della durata massima consentita, ma l'ABI era e rimane critica su altri aspetti importanti, dall'articolo 1 del decreto che definisce l'apprendistato "un contratto a tempo

indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani", alla validità della formazione interna, fino alla possibilità di derogare alla legge con accordi collettivi di settore o aziendali. Insomma: potremmo trovarci di fronte a nuovi pateracchi. Ricordiamo anche che l'articolo 2 del Testo Unico consente, al comma m), "la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile". Quindi soltanto "se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato". Quindi le aziende possono procedere alla mancata conferma rispettando il preavviso!

Fondo per l'occupazione. E' uno dei risultati più strombazzati del CCNL in fase di rinnovo e quindi merita uno spazio adeguato. Il Fondo viene creato per garantire alle aziende "una riduzione di costi per un periodo predeterminato", viene gestito dall'ente bilaterale Enbicredito e verrà alimentato, con decorrenza 1/1/2012, dai contributi dei dipendenti (come ente bilaterale è un po' strano, paghiamo solo noi, le aziende non mettono un euro!). Il contributo dei dipendenti consiste nella rinuncia ad una giornata lavorativa annua pro-capite, per un periodo sperimentale di 5 anni (1 giorno di banca ore per le aree professionali, uno di ex-festività per i Quadri Direttivi). Il Fondo erogherà 2.500 euro annui per tre anni alle aziende che assumeranno o stabilizzeranno un lavoratore a tempo indeterminato (apprendisti compresi) che siano in una di queste condizioni: a) giovani disoccupati fino a 32 anni di età; b) disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassintegrati e lavoratori in mobilità; c) donne nelle aree geografiche svantaggiate. L'importo di 2.500 viene erogato direttamente all'azienda dopo il superamento del periodo di prova. L'importo può essere erogato anche ai lavoratori interessati da riduzioni d'orario nell'ambito dei contratti di solidarietà espansivi previsti dall'accordo dell'8 luglio 2011 sul Fondo Esodi.

Nelle regioni meridionali ad alta disoccupazione giovanile l'importo dell'assegno destinato alle aziende può salire ulteriormente.

I Top Manager sono "invitati" a contribuire al Fondo con il 4% della retribuzione.

Sul Fondo sono state spese molte pagine: il cumulo d'incentivi che le aziende potranno sfruttare è molto rilevante. Basti pensare che, in via sperimentale, dal 2012 al 2014, sono stati azzerati totalmente i contributi previdenziali dovuti sugli apprendisti (prima erano al 10%); ci sarà l'esenzione di 10.600 euro dall'Irap per ogni lavoratore assunto; ora si aggiunge anche il contributo a carico del Fondo neo-costituito, pari a 2.500 euro l'anno per tre anni, quindi con un totale di 7.500 euro, finanziati con la rinuncia dei lavoratori ad un giorno di ferie. Le aziende stimano un volume d'assunzioni pari a 5.000 unità l'anno per tre anni, e addirittura 6.500 l'anno se ci sarà anche il 4% pagato dai Top Manager. Anche la Fisac si spinge fino a prevedere 25.000 assunzioni nell'arco dei prossimi cinque anni. Altri artisti ancora più creativi si spingono ad ipotizzare 32.000 nuove assunzioni.

Ci sembrano stime fantasiose, peraltro non troppo distanti (specialmente le prime) da quello che è stato il trend fisiologico degli ultimi anni. Per esempio nel 2010 il tasso di sostituzione nelle banche italiane è stato pari a 0,97: in altre parole su 10 cessati ci sono state oltre 9 assunzioni. In pratica sono cessati circa 9.300 addetti (il 3,1% dei 300.000 bancari) e ne sono stati assunti circa 8.700 (il 2,9%). Il saldo occupazionale è stato quasi impercettibile (0,2%).

Tuttavia per i prossimi anni qualche dubbio è lecito: i piani industriali post-crisi prevedono molti esodi incentivati (16.556 entro il 2015), compensati da scarsissime assunzioni (in genere uno su quattro). Il Sole 24 ore parla di ulteriori 4.500 tagli (1.500 MPS, 1.300 BPM, 700 Unicredit e 1.000 Intesa Sanpaolo). E' davvero un mistero come i sindacati vedano assunzioni dove le aziende vedono solo tagli!

Com'è possibile conciliare le forti riduzioni di costo e del rapporto Costi/Ricavi (obiettivo principe dei piani industriali) con un forte flusso d'assunzioni? Il reinserimento lavorativo delle figure professionali "obsolete" è già un'impresa complicata, con grandi disagi per le persone coinvolte, e non sembra lasciare molti spazi a nuovi inserimenti. L'estensione degli orari di sportello non implica di per sé un aumento automatico dei ricavi e degli utili e quindi non garantisce alcuna nuova assunzione. L'aumento delle transazioni da remoto non depone a favore di un maggior ricorso agli sportelli, nonostante che le code quotidiane sembrino negarlo. Le nuove norme pensionistiche potrebbero bloccare o ritardare le uscite già previste, rendendo impossibile l'ingresso di nuove leve. Le contraddizioni in tutto questo processo sono evidenti e solo alla fine saremo in grado di verificare cosa è successo veramente: quel che è certo è che le

banche non prendono nessun impegno concreto, ma conquistano il diritto di assumere a costi ridicoli. Infatti è previsto anche il livello retributivo d'inserimento.

Livello retributivo di inserimento professionale. I lavoratori verranno assunti dal 1/2/2012 nella 3^a area professionale, 1^o livello retributivo, con contratto a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato, con uno stipendio di 1.679,89 mensili, per un periodo di 4 anni dall'assunzione. Si tratta di un abbattimento del 18% rispetto alla tabella corrispondente. Lo stesso trattamento viene riservato agli apprendisti, in sostituzione del sottoinquadramento prima previsto. Per questi lavoratori verrà fissata in sede aziendale una contribuzione del 4% alla previdenza complementare, tenuto conto della minore retribuzione e della minore contribuzione obbligatoria. Si tratta di un'ulteriore misura di agevolazione alle banche e di abbassamento del reddito per il lavoratore.

Trattamento economico. I sindacati e le aziende parlano di difesa del potere d'acquisto, in controtendenza rispetto a quanto accade "fuori". Fatti due conti non sembra proprio così.

Gli aumenti vengono erogati sotto forma di elemento distinto della retribuzione e non vengono inseriti in tabella fino al 1/7/2014, quando verranno definiti i criteri per distribuirli tra stipendio base e scatti d'anzianità. L'erogazione avverrà a tappe, al 1/6/2012, al 1/6/2013 e al 1/6/2014. Gli importi sono sterilizzati ai fini degli istituti contrattuali nazionali, del TFR, dei trattamenti di quiescenza e/o di previdenza aziendale e d'ogni altro trattamento aziendale. Per 19 mesi (1/1/2013-31/7/2014) non matura l'anzianità dei lavoratori ai fini degli scatti e dell'importo ex-ristrutturazione tabellare. Per tre anni (1/1/2012-31/12/2014) il TFR è calcolato solo su stipendio, scatti ed importo ex-ristrutturazione tabellare, con esclusione di altre 11 voci salariali. Per quanto riguarda la difesa del potere d'acquisto ci basti notare quanto segue.

Il rinnovo precedente era stato siglato con le seguenti ipotesi d'inflazione programmata:

1,7 nel 2008, 1,5 nel 2009, 1,5 nel 2010; il totale ammontava nel triennio a **4,7%**.

Secondo l'Istat l'inflazione effettiva è stata la seguente: 3,2 nel 2008, 0,7 nel 2009, 1,6 nel 2010; nel triennio la somma ammonta a **5,5%**.

C'era quindi uno **0,8%** d'inflazione da recuperare per il triennio 2008-2010.

Per il 2011 non sono previsti aumenti, ma l'inflazione è stata secondo l'Istat del **2,8%**.

Quindi nel periodo 2008/2011 in totale ci sono **3,6** punti di inflazione non recuperati, cui si aggiungono i primi cinque mesi del 2012 (un altro **1,5%** almeno).

E siamo a 5,1% di inflazione persa in via definitiva. Se poi teniamo conto che l'inflazione sta accelerando (ora è al 3,3% annuo), anche in conseguenza della manovra sull'Iva, del rincaro sui carburanti e sulle tariffe dei servizi pubblici, è evidente che il distacco tra salario reale e aumento dei prezzi è destinato a salire. A fronte di quest'erosione gli aumenti previsti parlano di un 6,05% di recupero entro il giugno 2014, calcolato peraltro solo su una parte del trattamento economico complessivamente erogato. La distribuzione è peraltro disomogenea, con rilevante penalizzazione sia dei lavoratori a più alta anzianità (ad esempio un 3A3L con 12 scatti riceverà solo il 5,25% di aumento a regime), sia dei Quadri Direttivi.

Corrisponde quindi ad un trucco l'affermazione sindacale secondo cui le banche sono state infine costrette a concedere 170 euro d'aumento medio, quasi quanto richiesto in piattaforma (205 euro). In realtà le banche non hanno mai alzato la propria offerta di 154 euro a regime, l'hanno semplicemente spalmata in modo diverso, in questo caso seguendo un condivisibile criterio egualitario che favorisce i lavoratori più giovani e di più basso livello (che difatti ricevono il 6,95%).

Quello che preme ribadire è quindi che il costo complessivo del rinnovo, per le banche, è molto contenuto, se si tiene conto anche della ritardata tabellizzazione degli aumenti, del blocco degli scatti, del restringimento della base di calcolo del TFR e dell'applicazione degli adeguamenti ad una base retributiva circoscritta.

Riposo settimanale, festività e ferie. Viene inserita una Dichiarazione delle Parti che fornirà pretesto alle aziende per aumentare ancora le pressioni per fare effettuare le ferie ai lavoratori. Le Parti, infatti, si sono accordate per "la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per riduzioni d'orario, banca delle ore, ex-festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e

prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti". Minacciosa la conclusione: "Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra". Questa Dichiarazione non ha alcun valore legale perché le ferie sono disciplinate da leggi e contratti, ma tutti possono intuire l'uso strumentale che verrà fatto di questo appello da parte delle banche.

Long Term Care. Viene raddoppiato il contributo aziendale da 50 a 100 euro l'anno.

Fungibilità. Viene estesa per il periodo di vigenza del contratto la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi tra il 1^a ed il 4^a livello retributivo. Le aziende avranno più discrezionalità nell'utilizzo del personale, con possibili risparmi sugli inquadramenti e meno vincoli rispetto al demansionamento.

Orario di sportello. L'orario di sportello, che era prima previsto in 40 ore la settimana, viene ora regolato come segue: "L'impresa o la capogruppo hanno la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20". Quindi 12 ore al giorno per 5 giorni, equivalenti a 60 ore settimanali.

L'impresa o la capogruppo informano preventivamente i sindacati dell'articolazione dell'orario di lavoro o di sportello. Entro 10 giorni i sindacati possono "formulare osservazioni": poi l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati. Un accordo tra le parti con soluzioni condivise è vincolante solo quando la banca vuole fissare l'orario di sportello tra le ore 7 e le ore 8, oppure tra le ore 20 e le ore 22. L'orario settimanale di sportello salirebbe così a 75 ore.

Tali limiti possono essere ulteriormente superati in caso di sportelli situati presso: centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, mercati ortofrutticoli e ittici, complessi industriali, manifestazioni temporanee, sportelli di cambio, posti di confine, stazioni ferroviarie, marittime, aeree ed autostradali.

Nel fissare gli orari di lavoro le OO.SS. raccomandano alle aziende di verificare prioritariamente la disponibilità volontaria dei lavoratori/lavoratrici interessate. Viene istituita una Commissione tecnica sugli orari per coordinare, entro il 15/3/2012, le modifiche da apportare al contratto in tema di orari di lavoro, per rendere operativo l'allargamento degli orari di sportello già dal 1/4/2012.

Commissioni paritetiche. Viene istituita una commissione paritetica per realizzare iniziative in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di responsabilità sociale d'impresa e di attuazione dell'Avviso Comune del 7/3/2011 sulle iniziative a favore dell'occupazione femminile *family friendly*.

Un'altra **Commissione** procederà alla revisione dell'accordo di settore sui **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**, che risale al 1997.

Osservatorio nazionale sulla produttività. Servirà per il monitoraggio di tre diversi processi:

- andamento della produttività e della redditività del sistema bancario;
- stato d'attuazione delle innovazioni in tema di orari di lavoro e di sportello;
- effettiva fruizione delle riduzioni d'orario, banca ore, ex-festività e ferie.

In questo modo i sindacati firmatari vengono coinvolti, ancora più strettamente, nella realizzazione degli obiettivi che le aziende si sono date e che perseguiranno con crescente pressione, sfruttando gli strumenti ottenuti in questo rinnovo contrattuale.

Sappiamo con certezza di avere non uno, ma ben due cani da guardia. Dovrebbe bastare a convincere un numero crescente di lavoratori a smettere di abbaiare e cominciare a mordere....

Torino, 29/02/2012

LA SEGRETERIA NAZIONALE CUB-SALLCA