BIBBIA

Proposta ABI per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 gennaio 2012

Premessa

Il 20 dicembre 2013 ABI e Sindacati hanno definito un verbale di accordo concernente il percorso finalizzato al rinnovo del contratto nazionale.

In particolare, sono stati condivisi criteri innovativi in materia di disdetta del contratto nazionale allo scopo di favorire il buon esito delle trattative: si è convenuto, adottando un nuovo criterio "flessibile", che la disdetta al ccnl potrà essere comunicata da ciascuna delle Parti firmatarie fino a tre mesi dopo il termine del 30 giugno 2014, di scadenza dei ccnl, con efficacia dal mese successivo.

In coerenza con le finalità che avevano indotto l'Associazione a formalizzare il 16 settembre 2013 la disdetta dei ccnl, ABI e Sindacati hanno pattuito di incontrarsi entro il 28 febbraio 2014 per avviare le trattative per i predetti rinnovi.

Ciò posto, restano valide le argomentazioni espresse da ABI a controparte nelle richiamate lettere di disdetta per sollecitare un rinnovo contrattuale dai contenuti innovativi e completamente rivisti.

In particolare si era evidenziato che "*l'evoluzione della crisi economica ha portato il Paese in uno stato di recessione particolarmente grave, con un PIL che risulta costantemente in contrazione a partire dal terzo trimestre del 2011 (**dato da verificare per quel che attiene all'ultimo trimestre 2013**)*".

In questo scenario, per le banche la caduta della redditività si conferma significativa e insostenibile; in frequenti casi, la redditività è negativa.
Come è ormai noto pesano sul settore le recenti riforme regolamentari e le necessità di rafforzamento patrimoniale imposte dalle Autorità competenti, oltre ad un costo del lavoro tra i più alti, nel confronto con le banche europee e gli altri settori produttivi.

Si delinea nel contempo un profondo e crescente impatto delle innovazioni tecnologiche che influisce in particolare sulla progressiva riduzione delle operatività delle reti fisiche a vantaggio di un forte aumento di quelle telematiche.

Le banche si trovano pertanto a dover gestire gli addetti in eccedenza, con una vita lavorativa che si è nel frattempo allungata per effetto della riforma delle pensioni, e le cui competenze e professionalità non risultano più coerenti con l'attuale modo di fare banca.

Tutto considerato, ai fini di cui sopra e per consentire al settore di continuare a svolgere efficacemente il proprio ruolo centrale per l'economia del Paese e nell'intento di minimizzare e/o fronteggiare positivamente le ricadute sul piano sociale, si ritiene necessario avviare, stanti i modelli organizzativi tipici delle banche italiane, una riflessione approfondita finalizzata ad una complessiva revisione dei contratti di lavoro in vigore".

Scenario economico (da aggiornare)

La crisi che in un primo momento aveva investito principalmente i mercati finanziari con il passare del tempo ha avuto un forte impatto sull'economia reale, generando nel corso del biennio 2008-2009 un marcato deterioramento delle attività produttive dei principali paesi industrializzati.

In Italia, anche nel secondo trimestre dell'anno, per l'ottavo trimestre consecutivo, il PIL è risultato in calo. Il prodotto interno lordo è infatti diminuito dello 0,3% rispetto al trimestre precedente e del 2,1% nei confronti del secondo trimestre del 2012 (-1,2% in termini trimestrali annualizzati verso il -2,4% del primo trimestre). Complessivamente, nel 2012, il PIL si è contratto del -2,5% rispetto al 2011. E' oggi 9 punti percentuali sotto il livello di inizio 2008, se consideriamo anche la mancata crescita che si sarebbe verificata "naturalmente" in questi 5 anni, la caduta del PIL supererebbe i 15 punti percentuali.

Il calo congiunturale è la sintesi di diminuzioni del valore aggiunto in tutti e tre i grandi comparti di attività economica: agricoltura, industria e servizi.

Tutti i centri di previsione (pubblici e privati, nazionali e internazionali) stimano che la debolezza del ciclo economico permarrà in Italia anche per il prossimo biennio.

Alle preoccupanti prospettive di breve termine si sommano le valutazioni circa il prodotto potenziale: secondo le stime della Commissione europea del novembre 2013, la lunga fase di crisi e la doppia recessione, con il deterioramento delle condizioni del mercato del lavoro, hanno indebolito significativamente anche le potenzialità di sviluppo. La crescita del PIL potenziale, che nel 2007 era pari allo 0,9 per cento, è prevista per il 2014, al -0,1 per cento (i corrispettivi valori per l'Area dell'euro sono 1,7 e 0,5 per cento).

I dati menzionati segnalano che la sfida della crescita – cioè il problema principe con cui dobbiamo confrontarci – presenta, in Italia più che altrove, due facce: una di breve periodo ed una di medio/lungo termine. Essa è poi fortemente condizionata, anche nella dimensione di breve termine, dall'emergenza istituzionale e dalle forti incertezze sul futuro, determinate dagli effetti che l'elevato debito pubblico esercita non soltanto sulla

pressione fiscale. Le gravi incertezze circa le prospettive del mercato del lavoro (soprattutto per i giovani, le donne e nel Mezzogiorno), le depresse aspettative per la domanda futura, le magre attese sul fronte degli incrementi del reddito disponibile reale, spingono a rivedere in peggio i piani di consumo e di investimento.

In questo contesto occorre anche tenere presente che il prolungarsi della congiuntura economica recessiva, il nuovo quadro regolamentare europeo e le peculiarità di alcune norme nazionali rischiano di avere effetti pro-ciclici e prospettano per le banche italiane, e quindi di riflesso per il nostro Paese, un ampliamento del divario di competitività rispetto agli altri partner europei.

Tutto questo impatta in misura rilevante sulle banche italiane, a vocazione prevalente di banche commerciali, vicine all'economia reale e ad alta intensità di occupazione.

In ogni caso ABI ha ripetutamente illustrato ai Sindacati la situazione economica aggiornando, in diverse riunioni, lo scenario che è risultato sostanzialmente condiviso.

Nuovo modello di banca

E' in atto nel settore del credito una profonda razionalizzazione dei processi produttivi, delle strutture distributive, in sintesi del modo stesso di fare banca.

Può valutarsi l'opportunità che ABI approfondisca la tematica con l'ausilio di propri esperti, anche in connessione con il tema dei "nuovi mestieri" affrontato nella parte inquadramenti sub C).

Il trend in atto denota una progressiva ed inarrestabile diminuzione delle attività tradizionali svolte presso gli sportelli fisici, in favore di servizi svolti attraverso la multicanalità, con l'ausilio di strumenti tecnologici ed informatici sempre più sofisticati.

In questo contesto è necessario che le banche si concentrino sulle funzioni commerciali e di consulenza e cioè sulle relazioni con la clientela da svolgere sul territorio, anche al di fuori del contesto fisico della filiale ed in tempi e con modalità innovative che avvicinino ulteriormente la banca a tutti coloro che ad essa si rivolgono per ottenere prodotti e servizi.

Di pari passo con le predette esigenze si determina una semplificazione delle strutture centrali ed una razionalizzazione dei servizi di back office e di supporto e/o strumentali all'attività creditizia in senso proprio, anche nell'ottica del contenimento dei costi.

Alle predette esigenze deve corrispondere una disciplina contrattuale idonea ad accompagnare e favorire un processo di cambiamento che appare rapido e irreversibile.

* * *

Su tali presupposti con il presente documento ABI intende definire le linee generali degli interventi che ritiene di proporre ai Sindacati per adeguare l'attuale disciplina contrattuale nazionale con riguardo ai principali istituti.

DIRE ABI: IL SISTEMA NON REGGE L'ATTUALE ASSETTO CONTRATTUALE

A) Assetti contrattuali

In materia si ritiene opportuno mantenere gli assetti contrattuali delineati con l'accordo quadro del 24 ottobre 2011 e confermati con il ccnl 19 gennaio 2012.

In particolare, ciò riguarda la validità triennale del ccnl sia per la parte economica che per quella normativa, a partire dalla data di decorrenza che verrà concordata fra le Parti anche alla luce del Verbale d'Accordo del 20 dicembre 2013 (N.B. questione "saldatura").

Si ribadisce dunque la centralità del contratto collettivo nazionale di categoria con la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Si conferma altresì un secondo livello di contrattazione (aziendale o di gruppo) per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo o dalla legge, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal contratto nazionale stesso.

In tale prospettiva ed in coerenza con le prassi diffuse nel settore e con gli assetti organizzativi realizzati, andranno riconosciute alla contrattazione di gruppo le stesse prerogative attribuite alla contrattazione aziendale dal quadro normativo tempo per tempo vigente.

1 Alla contrattazione di secondo livello, quindi, si riconosce la funzione di rendere le discipline negoziali più vicine e coerenti con le esigenze delle singole realtà produttive, anche in funzione derogatoria, ma non in ottica globalmente sostitutiva della disciplina contrattuale nazionale, che mantiene un ruolo di centralità.

Resta fermo quant'altro previsto dal Cap. II, artt. 6 e 7, del ccnl 19 gennaio 2012 (in tema di assetti della contrattazione collettiva, decorrenze e scadenze e procedure per il rinnovo del contratto nazionale).

CONTRATT. DI II LIVELLO:

PER ABI

CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ DEROGATORIA DEL CCNL E ANCHE DELLA LEGGE

È, peraltro, necessario definire fra le Parti i criteri di rappresentatività per l'ammissione alle trattative per il ccnl come previsto negli impegni già assunti (v. art. 6, comma 1 del ccnl 19 gennaio 2012).

B) Area contrattuale

2 La disciplina in materia di area contrattuale deve essere ridisegnata tenendo conto del nuovo modo di fare banca e della differenza sempre più marcata tra attività commerciali, di stretta pertinenza delle banche in quanto riconducibili alla funzione primaria dell'intermediazione finanziaria (raccolta del risparmio ed erogazione del credito) e attività amministrative, di back office e strumentali, che possono anche essere svolte da soggetti non bancari.

In particolare per le attività della seconda tipologia è ormai ineludibile raggiungere l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento, adottando conseguentemente discipline contrattuali coerenti, al fine di preservare l'applicazione del contratto collettivo del credito, con le necessarie peculiarità che andranno concordate.

3 Ciò coinvolge anzitutto le materie del trattamento economico, degli orari di lavoro e dell'inquadramento del personale, rispetto alle quali il ccnl deve adottare normative conformi a quelle degli altri maggiori settori produttivi, prevedendo anche tabelle retributive ridotte nelle misure che saranno concordate tra le Parti.

A.C. a velocità

4 Tali soluzioni differenziate, sul piano sia normativo che economico, possono favorire il mantenimento delle attività stesse all'interno del perimetro dell'area contrattuale del credito.

L'alternativa a ciò è rappresentata da regole meno stringenti delle attuali in tema di outsourcing.

In tal senso, si potrebbe intervenire sull'attuale normativa, ipotizzando – in alternativa all'eliminazione della garanzia dell'applicazione del ccnl del credito in caso di allocazione di personale e di attività rientranti nell'elenco di cui all'art. 2 a società non controllate (art. 1, comma 3) – l'ampliamento dell'ambito di applicazione dei contratti complementari a tutte, o ad alcune, delle attività di cui all'art. 2 per le quali già si applicano specifiche regolamentazioni in tema di orari di lavoro e inquadramenti (ad esempio leasing, factoring, credito al consumo, etc.).

5

6 In tal caso, fatti comunque salvi gli attuali livelli economici raggiunti, andrà altresì disciplinata coerentemente l'evoluzione dei trattamenti stessi al fine di evitare aggravi di oneri per attività che – per quanto rilevanti all'interno

del complessivo ciclo produttivo – non costituiscono parte del *core business* delle Banche.

Si potrebbe inoltre dare applicazione all'impegno già presente nel ccnl ad individuare nuove attività da poter appaltare o a cui applicare i contratti complementari (art. 3, comma 3).

7 Un ulteriore filone di ragionamento da esplorare è quello di implementare l'utilizzo di rapporti di lavoro autonomo per gli addetti alla rete.

Ciò può riguardare le figure dei promotori finanziari (oggetto, tra l'altro, di un impegno all'approfondimento delle Parti, riportato in appendice n.4 al ccnl), degli agenti e dei mediatori che sono diversamente regolate nel nostro ordinamento. Ne potrebbe derivare un profondo cambiamento anche nella relazione tra le strutture centrali e la rete operativa delle banche, che si avvicini al modello delle assicurazioni (v. allegato n. 1), nonché la possibilità di collegare quote crescenti del salario complessivo all'effettivo conseguimento di risultati di produttività e redditività, nel rispetto delle disposizioni vigenti in tema di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione nelle banche e nei Gruppi bancari, nonché di quelle emanande da Bankitalia in recepimento della Direttiva CRD IV.

8

a) appalto della rete b) commerciali pgatt a non eletto

C) Inquadramento e classificazione del personale

In materia è necessaria una profonda revisione della disciplina collettiva nazionale che risulta ormai ampiamente obsoleta e non più rispondente al nuovo modo di fare banca, ai nuovi "mestieri", al nuovo rapporto tra imprese creditizie e clientela, alla profonda e inarrestabile evoluzione della multicanalità, che riduce drasticamente le transazioni allo sportello fisico.

Analogamente si rende necessario operare una conseguente rivisitazione delle discipline collettive aziendali in materia, negoziate sulla base di modelli di *business* obsoleti e non più attuali.

retributtive a 2 velocità

L'obiettivo è rendere più flessibile l'utilizzo del personale per ridurre i costi sia diretti che gestionali adottando un sistema di classificazione basato su un numero di livelli sensibilmente inferiori agli attuali (13 oltre ai ruoli chiave). Sul punto si ricorda che ABI – nell'ambito dei lavori della Commissione sugli inquadramenti – ha proposto alle OSL, senza mai aver ricevuto una risposta, una struttura articolata su 6 livelli retributivi onde favorire la massima fungibilità di utilizzo del personale. In tale ambito, peraltro, i livelli retributivi dovranno essere differenziati per gli addetti alle funzioni commerciali e di consulenza finanziaria rispetto a quelli che occupano ruoli amministrativi o strumentali.

A questo scopo occorre altresì:

- semplificare e ridefinire complessivamente le declaratorie di inquadramento e dei profili professionali adattandole ai nuovi livelli anche in considerazione delle attuali realtà organizzative delle imprese (ad esempio addetto ad attività commerciale, assistente operativo alla clientela in luogo di cassiere o di operatore di sportello). In tale ambito utili spunti potranno trarsi dal progetto sulle qualifiche professionali realizzato da FBA, dal Tavolo in tema di apprendistato presso il Ministero del lavoro cui partecipa ABI e dal "Progetto scenari" dell'ISFOL;
- superare i criteri legati ai "numeretti" per l'inquadramento dei preposti a succursale, tenuto anche conto del diffondersi di modelli di rete caratterizzati dall'attribuzione di responsabilità a ruoli di coordinamento su più succursali (hub and spoke, filiali a grappolo, etc.);
- applicare unicamente le norme di legge per le sostituzioni, senza le attuali previsioni contrattuali di miglior favore;
- innalzare da 5 a 6 mesi il periodo per la attribuzione definitiva del 5° e 6° livello retributivo (Quadri direttivi) e rafforzare la nozione di "prevalenza e continuità" nelle mansioni;
- eliminare i ruoli chiave (con mantenimento *ad personam* degli assegni già "stabilizzati");
- assicurare adeguati margini di flessibilità tra i diversi livelli (ad esempio piena fungibilità tra livelli contigui o prossimi).

Per un maggiore dettaglio circa taluni dei profili più sopra trattati, si rinvia ad un lavoro di approfondimento in corso di definizione.

D) Politiche attive per l'occupazione

Le previsioni contrattuali in materia di politiche attive per l'occupazione potrebbero essere implementate come segue:

- introducendo una specifica disciplina che favorisca il ricorso all'Apprendistato di alta formazione e di ricerca, rispetto al quale già il ccnl 19 gennaio 2012 ha rimosso il divieto di utilizzo;
- intervenendo nella regolamentazione del contratto a termine affinché questa possa cogliere le opportunità di cui ai demandi della legge 92/2012 (c.d. Legge Fornero), e successive modificazioni, alla contrattazione collettiva (quali ulteriori ipotesi ove è consentito stipulare contratti a termine "acausali" e fattispecie di riduzione o azzeramento degli intervalli minimi tra contratti).

Per quanto attiene poi le politiche attive, si potrebbe proporre al Sindacato di adottare nuove sinergie per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In proposito, si potrebbe costituire una piattaforma bilaterale, in

analogia al sistema normativo e tecnologico messo in opera attraverso il progetto "clic lavoro" del Ministero del Lavoro, gestibile tramite Enbicredito.

Le finalità del progetto potrebbero essere incentivate attraverso l'introduzione di un sistema premiale - con risorse, ad esempio, tratte dal Fondo per l'Occupazione - a favore delle aziende che attingano le persone da assumere dalle liste di cui alla citata piattaforma, nella quale potrebbero confluire anche i lavoratori "usciti" dal settore a seguito di processi di ristrutturazione (riproponendo la gestione della "anagrafe" del Fondo di solidarietà anche in sinergia con le politiche di outplacement, la cui disciplina è da rivedere). Per maggiori dettagli si rimanda al documento di approfondimento, in via di definizione.

Uno specifico approfondimento potrà riguardare la situazione lavorativa dei lav. over 55 allo scopo di favorire la riconversione, riqualificazione e motivazione, agevolando processi formativi ad hoc ed altre possibili misure organizzative.

Va da ultimo richiamato il recente progetto governativo di derivazione comunitaria Youth Guarantee nel quale vengono definite linee di intervento di cui andrà tenuto conto anche per attrarre risorse economiche a favore dell'occupazione giovanile nel settore.

In argomento, del resto, le Parti sociali dovrebbero essere chiamate a breve a condividere presso il Ministero del Lavoro uno specifico protocollo.

E) Parte economica

In considerazione della difficile situazione economica nella quale versano le aziende di credito e delle scarse prospettive di redditività per i prossimi anni, si potrebbe optare tra le seguenti linee di intervento:

1) non procedere ad aumenti retributivi per tutto il triennio di valenza contrattuale (soluzione già adottata nel CCNL Dirigenti del 29 febbraio 2012), unitamente a ulteriori interventi funzionali volti alla riduzione del costo del lavoro medio *pro capite*;

2) non procedere ad aumenti retributivi per tutto il triennio di valenza contrattuale, senza ulteriori interventi funzionali volti alla riduzione del costo del lavoro medio *pro capite*;

3) procedere ad aumenti retributivi per tutto il triennio di valenza contrattuale ovvero per parte di esso (v. *infra*, punto 3, pag. 13).

Più in dettaglio, per quanto attiene ulteriori interventi funzionali per la riduzione del costo del lavoro medio *pro capite*, si potrebbero adottare

criteri di corresponsione dell'EDR idonei a escludere/minimizzare gli impatti sul costo del lavoro.

1 In particolare potrà valutarsi se "dirottare" una quota, da definire, dell'EDR a welfare aziendale, escludendo comunque l'incidenza di tale voce, o della parte residuale, sul trattamento di fine rapporto per tutto il periodo di vigenza contrattuale. Forme diffuse di correlata riduzione dell'attuale contribuzione individuale a welfare aziendale consentirebbero anche di minimizzare gli effetti sul reddito disponibile dei lavoratori.

2 Si potrà anche mantenere, fino alla scadenza del nuovo ccnl, l'attuale criterio in base al quale sono computate ai fini del tfr solo le voci stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare; sono ipotizzabili eventuali ulteriori interventi, ad esempio escludendo temporaneamente dal computo voci o quote di esse attualmente ricomprese.

3 In tale senso sarà da valutare anche il blocco della maturazione dell'anzianità ai fini degli scatti, come pure se superare definitivamente la disciplina degli automatismi.

4 Si può valutare se destinare a welfare aziendale anche una quota della tredicesima mensilità e delle eventuali somme che, in sede di contrattazione di secondo livello, dovessero rendersi disponibili per i premi aziendali, seguendo in tal senso linee di intervento già adottate in diversi accordi aziendali e di gruppo. 13ª

Occorre comunque creare un maggiore legame tra retribuzione variabile e risultati.

5 Più in generale si rende opportuna una revisione dell'attuale scala parametrale, funzionale alla differenziazione delle tabelle economiche ed inquadramentali concernenti il personale delle linee di business rispetto a quello amministrativo o strumentale, a partire dai neo assunti (per i quali comunque resta operante il "livello retributivo di inserimento professionale").

Si ricorda che, in appendice n. 4 al ccnl, è previsto l'impegno delle Parti ad avviare (entro il 30 giugno 2012 e non attuato) i lavori di "Commissioni nazionali di studio per esaminare, ai fini di un riordino dell'attuale normativa contrattuale, le tematiche degli scatti di anzianità e scala parametrale".

Ulteriori possibili interventi mirati alla riduzione del costo del lavoro possono riguardare le indennità modali: in particolare, resta sempre valida l'opzione

a di sostituire l'indennità di rischio con le polizze assicurative.

b Può, altresì, prevedersi di ridurre la dotazione di giorni di ferie fino ai minimi di legge, di ridurre o azzerare – ferme restando le necessità di

finanziamento del Fondo per l'occupazione – le ex festività, le riduzioni di orario (23 ore e giornata ex art. 100, comma 6), di intervenire sulla disciplina delle missioni, adottando in via esclusiva i rimborsi a piè di lista, e dei trasferimenti adottando criteri meno onerosi e riducendo gli attuali vincoli.

c

Può inoltre riflettersi sul fatto che la disciplina contrattuale relativa a diversi istituti (ferie, malattia, preavvisi, scatti) privilegia i lavoratori con maggiore anzianità di servizio. Un eventuale intervento riduttivo su tali profili consentirebbe di allineare i trattamenti del personale più anziano con quelli del personale più giovane, realizzando quindi una riduzione di oneri e superando concettualmente il principio del premio all'anzianità.

F) Orario di lavoro e prestazione lavorativa

Nonostante le flessibilità introdotte con il ccnl del 2012, la disciplina degli orari di lavoro necessita di ulteriori revisioni per assicurare una ancora maggiore flessibilità nella gestione dei servizi alla clientela e una maggiore produttività.

1

Nell'ottica di incrementare le facoltà delle banche nel fornire i servizi alla clientela, può in primo luogo valutarsi l'opportunità di rendere più flessibile la possibilità di operare nelle giornate di sabato (e domenica).

sabato e domenica

Un altro filone di ragionamento riguarda poi il "quantitativo" della prestazione settimanale.

2

Una ipotesi di intervento attiene alla riduzione, per un periodo da definire, dell'attuale orario di lavoro settimanale, fissato dal ccnl a 37 ore e 30 minuti, correlata ad una corrispondente riduzione della retribuzione.

In materia si può anche valutare se la riduzione di orario e di retribuzione possa essere adottata a fronte di una maggiore "flessibilità" per i lavoratori. In altri termini, la riduzione di orario genererebbe un "pacchetto" di ore a disposizione dei lavoratori da gestire secondo modalità che potrebbero essere individuate nel ccnl e/o rimesse alla sede aziendale.

Tali interventi, tendenzialmente rivolti a tutte le aree di attività, potrebbero peraltro prevedere forme di *opting out* da parte della contrattazione aziendale di quelle realtà in cui non si verifichino eccedenze di capacità produttiva.

Per quanto riguarda i lavoratori più anziani, il tema della prestazione lavorativa si può riconnettere a quello della solidarietà generazionale, visto l'obiettivo di favorire riduzioni d'orario (e della relativa retribuzione) per il personale più vicino alla pensione, in cambio dell'assunzione di giovani, alla

Per quanto riguarda i profili di cui al primo alinea la disciplina del ccnl risulta già molto avanzata e le eventuali modifiche dovrebbero andare nella logica della semplificazione piuttosto che della implementazione.

Anche in materia della partecipazione dei dipendenti ai risultati di impresa trova compiuta regolamentazione nel contratto attraverso gli istituti del premio aziendale, del sistema incentivante e del premio variabile di risultato.

Più delicato è il profilo della partecipazione attraverso l'azionariato diffuso, che implica attente riflessioni in tema di stock granting, società non quotate, etc. Su questa forma di partecipazione potrebbe valutarsi di operare nell'ambito della già prevista Commissione di studio per esaminare le problematiche connesse alla materia, anche alla luce delle esperienze maturate in altri settori, in Italia ed in Europa.

Vanno, peraltro, da considerare i noti limiti sul piano della deducibilità fiscale.

Relativamente alla partecipazione alla *governance* dell'impresa nulla è previsto nel ccnl. Rimane dunque da valutare la disponibilità ad aprire un confronto su tale profilo come peraltro già chiesto dai Sindacati in occasione della presentazione della piattaforma nella scorsa tornata contrattuale, pur in assenza di specifici obblighi e di una puntuale disciplina legislativa.

Per maggiori dettagli si rimanda al documento di approfondimento della materia, in via di definizione.

2) Tutela dei livelli occupazionali e politiche attive per il lavoro

1

La tenuta dei livelli occupazionali costituisce l'altro ambito sul quale è possibile valutare una prospettiva di "scambio" con il Sindacato.

A tale proposito occorre effettuare una valutazione sulla opportunità/possibilità che le aziende assumano l'impegno a garantire gli attuali livelli occupazionali per un determinato periodo (ad esempio, per il periodo di vigenza del nuovo ccnl), adottando soluzioni che facciano comunque salve le situazioni di crisi.

Per conseguire l'obiettivo del mantenimento dei livelli occupazionali potrebbero concorrere l'introduzione di ulteriori flessibilità in tema di orario di lavoro, misure queste già più sopra illustrate.

Quanto alle politiche attive per il lavoro, si rimanda a quanto illustrato sub (1).

tensioni occupazionali = vanno garantite !?!

3) Tutela del potere di acquisto delle retribuzioni

Sulle osservazioni già svolte con riferimento alla parte economica, ulteriori considerazioni potrebbero essere svolte laddove si ritenesse di poter riconoscere incrementi retributivi tabellari.

In tal senso, una volta definite le disponibilità e le decorrenze, potrebbero essere individuati criteri innovativi di distribuzione. In luogo del tradizionale incremento riconosciuto in egual misura percentuale a tutti i lavoratori, in funzione dell'area e del livello retributivo di appartenenza, potrebbero essere rivalutate le fasce di lavoratori con retribuzioni tabellari più basse ai quali riconoscere l'intera percentuale dell'incremento convenuto mentre i lavoratori con retribuzioni più elevate frutterebbero solo di parte degli incrementi o, al limite, di nessun incremento.

Tale soluzione, ad oggi mai adottata, andrebbe nella direzione di una tutela del potere di acquisto già contemplata dagli Accordi di settore, almeno per le "fasce deboli", combinata con il principio di equa distribuzione delle disponibilità, in ragione dei livelli di reddito. Una impostazione del genere presenterebbe analogie con quanto di recente praticato dal legislatore con riguardo alla limitazione della rivalutazione dei trattamenti pensionistici (v. legge di stabilità 2014).