

# CCNL BANCARI: PIATTAFORME A CONFRONTO

Già a gennaio 2014 la Cub-Sallca ha presentato la bozza della propria piattaforma che, con alcune correzioni marginali frutto delle assemblee e incontri fatti con i lavoratori fuori orario, è ora definitiva. Abbiamo provato a metterla a confronto con quella del primo tavolo, tenendo conto che ve n'è anche una terza, quella dell'Abi, resa pubblica da una struttura RSA del Banco di Napoli della Campania, nota come "Bibbia". La sua esistenza è stata smentita da Massimo Masi (segretario generale UILCA), ma è un testo credibile, che riprende l'impostazione del documento ABI di agosto 2013.

**Se le richieste della controparte si concretizzassero, ciò che resta di un contratto già maltrattato dai rinnovi del 1999 e 2012, verrebbe azzerato. Per questo le richieste dell'Abi vanno contrastate con fermezza e coerenza.**

La piattaforma del primo tavolo esordisce dicendo che il Roe medio del sistema bancario è allo 0.1% e non ci sono previsioni di aumento a breve. Eppure si sostiene che ci siano spazi per aumenti contrattuali e viene chiesto un **aumento medio di 175,00 Euro nel triennio**. Ci chiediamo: è la richiesta di un aumento vero o di una partita di giro come per l'ultimo rinnovo, quando l'EDR è stato finanziato dal salario differito dei lavoratori stessi?

Oltretutto nessun cenno viene fatto alla tabellizzazione dell'EDR, che scatta dal 1 luglio 2014, ma deve comunque essere negoziata e viene "dimenticata" la questione del ripristino della base di calcolo per TFR e contributi alla previdenza integrativa.

La piattaforma della Cub-Sallca, tenendo conto della situazione contingente, chiede "solo" 100 Euro uguali per tutti con l'obiettivo di difendere il potere d'acquisto dei livelli più bassi, ma chiede anche il ripristino di scatti d'anzianità, automatismi, Vap e vuole togliere spazi al salario discrezionale.

Tale manovra si ricollega al tema delle **politiche commerciali**, rispetto alle quali la piattaforma del primo tavolo chiede l'unificazione di premio aziendale e sistema incentivante. Il premio dovrebbe poi essere diviso tra un premio base (riparametrato per livelli) e un premio per obiettivi. Questa seconda componente (**la vera parte variabile**) può essere basata sui risultati di budget, sia di squadra, che individuale. **Si apre la porta ai budget ed ai premi individuali**, legati ai risultati. Un bell'assist per le aziende.

Per noi tali ipotesi sono impraticabili per cui, nell'ottica del nuovo modello di banca, **il sistema incentivante viene superato** e comunque non premia il "bravo venditore".

La parte relativa alle **esternalizzazioni** parte con buoni principi (la richiesta di verifica preventiva sull'esistenza del ramo d'azienda è **identica a quanto scritto nella nostra piattaforma**) e con la buona idea di allargare la nozione di controllo societario, ma riteniamo che vada comunque rivendicata **la clausola di "collegamento societario"** che rappresenta l'ultimo ostacolo all'uso delle esternalizzazioni per espellere personale.

Tutti i gruppi bancari che hanno creato newco hanno magnificato le radiose sorti delle nuove società, per cui non dovrebbero esserci problemi da parte loro a mettere una clausola di salvaguardia che, in base alle loro promesse, non sarà necessario usare.

**F.O.C. (Fondo per l'occupazione):** il trionfalismo del primo tavolo sullo strumento cerca di coprire la sconfitta, perché i 30.000 nuovi posti di buona occupazione vagheggiati dopo il precedente CCNL si sono dimostrati 30.000 posti in meno (da 338.000 a 308.000 addetti), con la previsione di scendere a breve sotto i 300.000 (28.000 esodi già firmati); inoltre si è capito che il FOC servirà ad altro (stabilizzare gli apprendisti, gestire la parte emergenziale, finanziare solidarietà espansiva e difensiva, finanziare la riqualificazione dei lavoratori).

Aggiungiamo che è uno strumento finanziato per oltre il 90% dai lavoratori in modo forzoso, **primo caso di incentivo all'occupazione aumentando l'orario di lavoro degli occupati. Magari si dovrebbe ricominciare a ridurre l'orario di lavoro?**

Sulla questione degli **orari**, compresi quelli di sportello, la piattaforma del primo tavolo non dice praticamente nulla, forse ignorando che gli **orari estesi** sono stati introdotti nel principale gruppo

italiano, con gravi sacrifici per i lavoratori, disagi per la maggior parte dei clienti e scarsi ritorni per il conto economico. In generale sugli orari di sportello le aziende usano arbitrariamente le troppe forme di flessibilità concesse già negli anni passati. Per questo la piattaforma della Cub-Sallca ne chiede l'azzeramento e la rinegoziazione.

La piattaforma del primo tavolo dice poco sugli **inquadramenti**, tema indubbiamente non facile per le continue modifiche dell'organizzazione del lavoro e la semplificazione delle strutture gerarchiche. Proprio per questo noi abbiamo chiesto la reintroduzione di automatismi e di meccanismi legati all'anzianità per ridefinire una base di tutela per tutti (su cui costruire i miglioramenti per le professionalità più elevate) e la restrizione dei margini di discrezionalità aziendale.

**Clamorosa, infine, l'assenza di qualsivoglia riflessione sulla democrazia sindacale, una vera emergenza nazionale, ma un autentico scandalo in una categoria dove i rappresentanti non sono mai stati eletti e dove l'ultimo contratto è stato approvato nella maniera truffaldina che tutti ricordano.**

***E l'Abi cosa chiede? In breve lo smantellamento di ciò che resta del contratto.***

**Area contrattuale:** occorre arrivare ad una separazione netta tra attività commerciali e attività amministrative, con differenze significative su orari, salari e inquadramenti. In caso contrario le aziende punteranno decisamente sull'outsourcing.

**Inquadramenti:** si devono ridurre gli attuali 13 livelli (più le due figure chiavi) a non più di 6 livelli retributivi. Occorre perseguire fungibilità piena tra i livelli più prossimi. Anche sugli inquadramenti vanno introdotte differenziazioni tra ruoli commerciali e ruoli amministrativi.

**Politiche attive per l'occupazione:** occorre rilanciare l'apprendistato per alta ricerca e formazione, sfruttare a pieno i nuovi spazi aperti dal "Jobs act". Occorre sperimentare tutte le forme esistenti per attirare sul settore incentivi e finanziamenti pubblici tesi a creare nuova occupazione o difendere quella esistente.

**Parte economica:** l'Abi ci consente di scegliere tre possibili strade: a) bloccare del tutto gli aumenti per tutto il triennio; b) bloccarli solo in parte, individuando altri risparmi retributivi; c) non bloccarli, ma modificarne la composizione (puntando per esempio su miglioramenti del welfare aziendale).

Permane l'intenzione comunque di continuare ad escludere alcune voci retributive da TFR e welfare, addirittura ampliare l'area delle voci esentate. Si ribadisce il blocco degli scatti di anzianità e l'abolizione degli automatismi residui. Si propone di trasformare in welfare anche parti della tredicesima. Infine si richiama la possibilità di ridurre ai minimi di legge i giorni di ferie, le ex-festività, abolire la banca ore, adeguare verso il basso i trattamenti più favorevoli in vigore per i lavoratori più anziani.

**Orario di lavoro e prestazione lavorativa:** si propone di introdurre la possibilità di ridurre l'orario e il salario su iniziativa aziendale, con la clausoletta "opting out": non è obbligatorio farlo ovunque ma si applica solo dove serve. Cilegina finale, la richiesta di ulteriori estensioni di orario, di sabato e anche di domenica.

L'unico punto in comune tra tutte le piattaforme è la rivendicazione di un **"nuovo modello di banca"**. Ovviamente il nostro è radicalmente opposto a quello dell'Abi, ma si differenzia anche da quello dei sindacati del primo tavolo.

Nella loro piattaforma emerge una proposta fumosa e che pone timidamente la questione di un radicale cambiamento delle politiche di austerità europee. Tema solo apparentemente non di pertinenza sindacale se, come viene detto sia nella nostra piattaforma sia in quella del primo tavolo, si intende **coinvolgere l'opinione pubblica** sul tema del contratto e del ruolo delle banche.

La piattaforma della Cub-Sallca delinea una radicale alternativa al modello di banca vigente e soprattutto con il modello di banca "montante". Riteniamo che le parti che la compongono costituiscano un insieme omogeneo e coerente di proposte, utili per i lavoratori, per il "sistema paese", ma anche per le aziende e per un sano e utile sistema bancario.

**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)

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

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 prop 17/04/2014