

## **Posizione ABI sui temi principali del rinnovo contrattuale**

### **“Perimetro contrattuale” e trattamento economico**

Occorre preliminarmente considerare che il settore bancario non può essere rappresentato come un'entità omogenea in quanto è composto da imprese diversificate fra di loro per dimensione, strategie ed organizzazione, con la conseguenza che non è possibile delineare un unico modello di banca. E' da ritenere che questa diversificazione costituisca un elemento “acquisito” e destinato ad accentuarsi nel medio lungo periodo.

ABI è comunque disponibile a riconoscere la centralità del contratto nazionale di categoria da considerare quale “cornice” nella quale definire i trattamenti economici minimi e quelli normativi di base.

Il contratto nazionale potrà avere validità triennale per la parte economica e normativa, stabilire le procedure per il rinnovo e l'apposito elemento della retribuzione, nonché prevedere un adeguato sistema di contrattazione di secondo livello (aziendale o di gruppo).

Si deve quindi assegnare alla sede nazionale la funzione di declinare i criteri e i principi sulla base dei quali sviluppare la contrattazione a livello aziendale o di gruppo.

L'obiettivo è quello di valorizzare il ruolo della negoziazione di secondo livello, quale unica sede nella quale intercettare le esigenze specifiche delle singole realtà in funzione delle diverse scelte strategiche ed organizzative, nel rapporto con la clientela e nell'offerta di prodotti e servizi, cui deve anche conseguire la possibilità di riconoscimenti, in base alle specifiche performance, a fronte di reali incrementi di redditività e produttività.

In particolare, ciò comporta che eventuali disponibilità economiche non potranno che essere valutate a livello aziendale o di gruppo a fronte di oggettivi e misurabili incrementi di produttività/redditività, sulla base di principi e criteri generali declinati in sede nazionale, che contemplino anche la possibilità di utilizzare forme di partecipazione agli utili e di destinare quote a welfare aziendale.

Si tratta dunque di:

- ampliare le possibilità negoziali al secondo livello, senza vincoli temporali, su specifiche materie quali ad esempio area contrattuale, inquadramenti, meglio declinate nel prosieguo del documento;
- implementare l'attuale impianto della negoziazione di prossimità in funzione derogatoria (ex art. 8 del d.l. 138 del 2011) anche oltre i limiti delle materie oggi contemplate (prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro);
- rinviare alla contrattazione di secondo livello a cadenza periodica le attuali materie: premio aziendale/premio variabile di risultato, garanzie volte alla

sicurezza del lavoro, tutela delle condizioni igienico sanitarie, assistenza sanitaria, previdenza complementare;

- semplificare e razionalizzare le procedure sindacali di confronto sia a livello aziendale che di gruppo, anche riducendone la durata, e senza vincoli nella presentazione dei piani industriali.

\* \* \*

ABI condivide la centralità del tema dell'occupazione, da affrontare in un contesto di sostenibilità che tenga conto delle soluzioni negoziali in materia di area contrattuale, flessibilità gestionale e in particolare di quella delle mansioni e dei rapporti tra il contratto nazionale e la contrattazione di secondo livello/prossimità.

Per quanto attiene al rapporto tra dinamica salariale e occupazione va ribadito che il costo del lavoro non può crescere e che, allo stato, non è possibile assumere impegni a livello nazionale a garanzia dell'occupazione.

\* \* \*

Più specificamente sul tema economico va precisato che non è sostenibile la dinamica salariale prefigurata dalla piattaforma sindacale. Per di più, sul piano tecnico, non è condivisibile la ricostruzione dei dati inflattivi declinati in piattaforma, anche alla luce della più recente prospettiva deflattiva.

In proposito, rispetto alla richiesta sindacale declinata nella riunione del 20 ottobre 2014, che prevederebbe un incremento complessivo pari al 4,95% – a rettifica del 6,05% contenuto in piattaforma – va precisato che i dati inflattivi di fonte Istat (30 maggio e 14 ottobre 2014) e DEF (30 settembre 2014) fanno stimare ad oggi, compresi i recuperi “a favore” delle imprese, un dato complessivo pari all'1,85%. Tale dato è suscettibile di ulteriore revisione in ragione dell'attuale andamento deflattivo.

In merito, va considerato che non è possibile alcun recupero relativo all'anno 2011, come escluso dalle Parti in occasione del rinnovo del 2012.

Va ribadita l'applicabilità dell'Accordo 24 ottobre 2011 in materia di assetti contrattuali, specificamente per quanto riguarda gli artt. 2 (indice inflattivo e verifica degli scostamenti) e 3 (base di calcolo). Con particolare riferimento a quest'ultimo articolo le Parti dovranno definire “la base da prendere a riferimento per la definizione degli incrementi e la misura dell'applicazione dell'indice previsionale alle componenti della retribuzione”.

Nell'attuale contesto, si ritiene che l'eventuale riconoscimento economico debba essere stabilito e collocato al termine del periodo di valenza contrattuale sulla base dei dati inflattivi reali, da verificare a quel momento, anche in relazione alle “difficoltà produttive e reddituali” del settore.

Resta fermo quanto concordato con l'Accordo del 6 ottobre 2014, relativamente alla tabellizzazione dell'EDR – che avverrà, in ogni caso, dal 1° gennaio 2015 – ed alla decorrenza del nuovo ccnl dal 1° luglio 2014 (c.d. “saldatura”).

Le richiamate prospettive di breve, medio e lungo periodo escludono anche che si possa incrementare il costo del lavoro per effetto di "automatismi" e meccanismi inerziali.

Vanno conseguentemente previsti i seguenti interventi:

- consolidamento, dal 1° gennaio 2015, del calcolo del TFR limitatamente alle voci stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare;
- abolizione di ogni dinamica degli scatti di anzianità dal 1° gennaio 2015;
- superamento definitivo della disciplina degli automatismi.

Occorre poi rivedere ulteriori profili quali le indennità e gli istituti contrattuali legati al mero decorso del tempo.

### **Area contrattuale**

Le esigenze di ABI sono quelle di ridurre i costi e razionalizzare i processi produttivi e organizzativi.

ABI – al solo fine di evitare una sostanziale destrutturazione dell'impianto normativo attuale – può dichiararsi favorevole al mantenimento dell'attuale disciplina dell'area contrattuale alla condizione di adottare idonee soluzioni, anche bilanciate fra loro, sui seguenti profili:

- estensione dell'ambito di utilizzo dei contratti complementari in modo da perseguire costi competitivi con il mercato di riferimento riguardo a tutte o a parte delle attività del parabancario, oltre a quelle complementari e/o accessorie;
- regole meno stringenti delle attuali in tema di appaltabilità con particolare riguardo a quelle soluzioni che dovessero realizzare significative sinergie da intendersi quali opportunità organizzative e produttive;
- utilizzo più ampio di rapporti di lavoro autonomo per gli addetti alla rete.

La valutazione circa la migliore combinazione delle soluzioni suesposte – comunque esigibili in forza della disciplina nazionale – potrebbe essere oggetto della negoziazione di prossimità.

ABI non intende introdurre ulteriori vincoli in tema di cessione di ramo d'azienda, di tassatività dell'elenco delle attività complementari e/o accessorie e di controllo societario.

### **Inquadramenti**

ABI ritiene che i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro che investono le aziende di credito rendono necessario intervenire in materia di inquadramenti con l'obiettivo principale di raggiungere la massima fungibilità ed occupabilità possibili.

L'attuale impianto (4 aree e 13 livelli retributivi) risulta obsoleto e non più rispondente alle esigenze delle imprese bancarie.

Non è infatti sufficiente il mero aggiornamento delle declaratorie e l'individuazione di nuove figure professionali, ma occorre realizzare una profonda revisione della disciplina nazionale tramite:

- riduzione dei livelli di inquadramento da 13 a 6;
- adozione di idonee declaratorie e profili professionali esemplificativi coerenti con il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) già condiviso in sede FBA;
- abolizione dei ruoli chiave;
- adozione della massima fungibilità nell'utilizzo del personale, con particolare riguardo ai quadri direttivi considerata la numerosità degli stessi (oltre il 40%);
- attribuzione alla sede aziendale/di gruppo della funzione di coniugare i principi nazionali con le singole realtà organizzative, declinando e collocando i profili/figure professionali più rispondenti alla effettiva organizzazione delle imprese.

Merita attenzione, quale strumento di occupabilità, il tema della formazione professionale, da realizzare con le necessarie flessibilità e senza le rigidità che conseguirebbero da "percorsi formativi certificati" correlati a "strutturati" percorsi di carriera.

Occorrono anche interventi specifici in tema di inquadramenti dei preposti a succursale, nozione di "prevalenza e continuità" nelle mansioni, sostituzioni e rotazioni.

### **Occupazione**

Si conferma la disponibilità ad estendere l'operatività del FOC, sia per i contratti di solidarietà espansiva, sia per ulteriori strumenti in concorso con il Fondo di solidarietà, sia costituendo una piattaforma bilaterale, da gestire tramite Enbicredito, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche per agevolare l'occupazione giovanile.

In particolare si ritiene opportuno realizzare quanto segue:

- introduzione di una disciplina sull'apprendistato di alta formazione e ricerca che si aggiunga a quella sull'apprendistato professionalizzante;
- piena utilizzabilità delle diverse tipologie dei contratti di lavoro fatto salvo quanto sarà previsto dal Jobs Act, sempre nell'ottica di favorire l'occupazione;
- superamento delle percentuali nazionali di utilizzo del part-time.

L'approfondimento può riguardare anche l'ampliamento del periodo di prova, gli istituti dei tirocini formativi e della formazione in una prospettiva di employability.

## **Orari**

La riflessione sul tema può essere condotta sia nella prospettiva della “conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, che in quella della semplificazione/razionalizzazione dell’attuale disciplina.

In tal senso vanno riviste talune previsioni nazionali – quali, ad esempio, i limiti in tema di orari di sportello, le fasce orarie, il lavoro al sabato e alla domenica, i permessi per ex festività, la banca delle ore e l’apposita erogazione per le prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi – riconoscendo alla sede aziendale/di gruppo la facoltà di favorire le scelte organizzative correlate ai nuovi trend e comportamenti della clientela.