UNITÀ SINDACALE - Sezione FALCRI
Gruppo Intesa Sanpaolo *Toscana e Umbria*
Associazioni Falcri di : Banca C.R. Firenze – CRPistoia e Lucchesia - CRCivitavecchia – Centrofactoring – Centroleasing – Fidi Toscana – CR.Umbria
Via Piccagli n.7 - 50127 (Fi) - tel 055/212951 – Info@falcrifirenze.it

LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CCNL

Centralità del CCNL e Salvaguardia della Contrattazione di 2°Livello, Lotta alla Precarietà, rivendicazione Salariale e Maggiore tutela professionale per le Lavoratrici e i Lavoratori

QUESTE LE NOSTRE ANALISI E LE NOSTRE PRIORITÀ !!

Il protrarsi della crisi economica ha indubbiamente impattato negativamente sui conti delle banche ma occorre rilevare che **l'onere del rilancio del Settore spettava e spetta al management che purtroppo, al contrario, ha dimostrato di non saper mettere in atto quei correttivi indispensabili ad affrontare la lunga recessione, riproponendo soluzioni basate, quasi esclusivamente, sulla progressiva compressione dei costi del personale mortificando la forza lavoro invece di esaltarne le capacità di adattamento e l'alta professionalità**.

Unisin Falcri Silcea ritiene che il prossimo rinnovo contrattuale non possa essere affrontato partendo, ancora una volta, dai "*presupposti*" svantaggi competitivi riproposti dalle banche, nei loro elaborati, in relazione alla fiscalità (dove peraltro vi sono stati favorevoli correttivi), alle penalizzanti misure regolamentari, al costo della raccolta, per finire all'instabilità del quadro politico: **il confronto dovrà mettere in risalto le altre motivazioni e le responsabilità che sono alla base di una redditività in calo**.

Unisin Falcri Silcea sostiene che gli interventi sulle Strutture organizzative (definite complesse ed antieconomiche) **siano di competenza del management che non può ascrivere alcuna responsabilità al personale** ne, tantomeno, al Sindacato per ogni eventuale ritardo rispetto agli interventi da mettere in atto.
La specializzazione e la formazione del personale, che potrà essere coinvolto nell'erogazione di servizi di consulenza ad alto valore aggiunto, dovrà contestualmente prevedere un analogo riconoscimento professionale di tutte le attività di sostegno a ciò correlate, in particolare riferimento ai servizi di back office ed amministrativi.

Un'ultima riflessione occorre farla, in generale, sulle analisi di ABI in merito all'andamento del costo del lavoro e alla presunta maggiore incidenza dello stesso rispetto a quello rilevato sui diretti *competitors* europei. Sarebbe, infatti, interessante soffermarsi sulla rilevanza delle cosiddette voci non tipiche o contrattualizzate, ai compensi al management e top management, alle politiche di incentivazione, etc.

Siamo entrati da tempo in una spirale perversa. E' dovere del sindacato, e quindi delle Lavoratrici e dei Lavoratori, tentare di porre rimedio a questa situazione anche con proposte innovative e chiedendo un forte rinnovamento dei vertici delle Banche al fine di dare nuova linfa ad un progetto che, ancora una volta, non sembra trovare, nelle analisi e nei comportamenti di ABI, validi elementi di rilancio che non mancheremo di presentare nella prossima piattaforma per il rinnovo del CCNL.

Tutto ciò premesso, **rigettiamo quindi in toto e con forza le valutazioni di ABI rispetto a scenari e responsabilità che, in un certo modo, vedrebbero i bancari ancora una volta come unici soggetti chiamati a dover pagare per consentire la sopravvivenza/rilancio del settore** e con la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, in fase di elaborazione finale, intendiamo seguire, in particolare, le direttrici riportate nel documento allegato **a difesa delle Lavoratrici e dei Lavoratori**.
La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata nelle assemblee per la relativa approvazione ed è su questa che si dovranno avviare le trattative con ABI per addivenire, nei tempi previsti, al rinnovo contrattuale della categoria.

Firenze, 4 marzo 2014 *La Segreteria*

All/

Allegato alla Circolare Unisin Falcri Silcea

"LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CCNL"

CONFERMARE LA CENTRALITA' DEL CCNL - Obiettivo questo da raggiungere, come detto, attraverso una forte Difesa dell'Area Contrattuale e mediante norme più stringenti e non eludibili, che garantiscano la tenuta del perimetro contrattuale di riferimento.
Occorre, inoltre, contrastare le sempre più numerose operazioni di "***outsourcing***" che, nonostante la normativa introdotta nell'ultimo rinnovo contrattuale tendente a incentivare le operazioni in senso opposto, cosiddette di *"**insourcing**"*, sono invece sempre più numerose nel sistema e poste in essere **con l'unico fine di ridurre i costi, senza aumentare i ricavi**.

RICONOSCIMENTO PER UN LAVORO ALTAMENTE PROFESSIONALIZZATO – mediante la riqualificazione dell'intera categoria, per ruoli ricoperti, **attraverso inquadramenti minimi e relativi percorsi di carriera**.

ADEGUAMENTO SALARIALE - operando nella direzione di garantire l'indispensabile mantenimento del potere d'acquisto del salario ed individuare adeguati strumenti in grado di affermare il principio fondamentale della giustizia distributiva.
Recupero inflattivo e salvaguardia delle voci retributive previste dalla contrattazione nazionale dovranno essere alla base delle rivendicazioni economiche del settore anche attraverso:

- la tabellizzazione degli ultimi aumenti contrattuali riconosciuti sotto forma di EDR (Elemento Distinto della Retribuzione), non ricompresi nella voce stipendio della busta paga dei colleghi, e non computabili ai fini previdenziali e del TFR;
- lo sblocco del congelamento degli scatti di anzianità, anch'esso introdotto con l'ultimo CCNL.

Unisin Falcri Silcea ritiene inoltre che siano maturi i tempi per poter agganciare l'andamento di alcune voci retributive proprie delle lavoratrici e dei lavoratori a quelle dei vertici aziendali. Ciò favorirebbe, in futuro, **l'adozione di <u>più eque</u> politiche premianti per il Top Manager delle maggiori Aziende e Gruppi Bancari**.

PREVEDERE MAGGIORI TUTELE SULLA RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI - da perseguire attraverso:

- un deciso **chiarimento dei diversi livelli di responsabilità per ciascun ruolo e relative mansioni in coerenza con un sistema di inquadramenti ben delineato**;
- lo sviluppo delle attività di informazione e formazione continue, adeguate al contesto ed al ruolo ricoperto, con effettive verifiche che ne certifichino il risultato raggiunto;
- la dotazione di programmi informatici che realmente siano in grado di "*proteggere*" il lavoratore e garantirne una operatività corretta;
- un **ampliamento delle garanzie di natura patrimoniale in favore dei colleghi** che, sempre più spesso, sono chiamati a rispondere per errori commessi in buona fede, e frequentemente indotti a causa di insostenibili carichi di lavoro dovuti ad organici carenti;
- una completa assistenza, anche di natura legale, in caso di diretto coinvolgimento in procedure penali. Sempre più spesso, infatti, i lavoratori sono chiamati, in sede penale, a rispondere di decisioni assunte da altri (es. organi superiori, vertici, ecc.), e lasciati soli ad affrontare accuse che, in genere e fortunatamente, si rivelano prive di fondamento. In questi casi **l'azienda deve essere presente e farsi carico, sin da subito, delle relative spese legali**.

CONFERMA E RILANCIO DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO - attraverso un ampliamento della normativa delegabile (e non derogabile), oltre a quella già trattata, in materia di premio aziendale, inquadramenti, percorsi professionali, sistemi incentivanti e/o premianti (da riportare sempre di più nell'alveo di parametri contrattati e disciplinati) e sulla mobilità territoriale.
La contrattazione di 2° livello dovrà prevedere, comunque, dei livelli minimi di copertura nazionale per quelle realtà ove non vi è o non è possibile avere trattativa decentrata.
Il ricorso alle deroghe *in pejus* al CCNL ed alla Legge, previste dall'art. 8 del D.L. 138/2011, dovrà rappresentare un'assoluta eccezione per far fronte ad effettive situazioni di crisi, e dovranno essere sottoposti all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Dovrà, inoltre, essere riconfermato il ruolo della contrattazione aziendale, quale luogo per il riconoscimento di diritti, tutele ed incentivi al personale, ulteriori rispetto alle previsioni del Contratto Nazionale, che dovrà continuare a garantire la certezza, l'uniformità e l'equità dei trattamenti economici e normativi per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

LOTTA ALLA PRECARIETÀ - che non può che passare **dall'adozione di politiche di assunzione e dall'introduzione di meccanismi di protezione del rapporto di lavoro di quei colleghi non stabilizzati (es.: Apprendisti – Tempi Determinati – ecc.).**
Già oggi, attraverso il meccanismo del Fondo per l'Occupazione (FOC), introdotto con il CCNL del 2012, le aziende beneficiano di strumenti ed incentivi che facilitano la stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari, peraltro utilizzando risorse garantite dagli stessi lavoratori attraverso il versamento annuale di una giornata lavorativa al FOC, ma preferiscono il **deprecabile ricatto dato dall'opzione fra salario e occupazione**.
La penalizzazione dei neoassunti, che si concretizza con una decurtazione salariale del 18% per quattro anni, dovrà essere rivista in un'ottica di equità e per porre rimedio all'ulteriore frattura generazionale che essa crea tra assunti pre-2012 e post-2012.