UNITÀ SINDACALE - Sezione FALCRI
Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana e Umbria
Sede di Firenze Via Piccagli n. 7 - 50127 (FI) - Tel 055/212951
e-mail: Info@falcrifirenze.it - www.falcrifirenze.it

COMUNICATO PER GLI ISCRITTI

RINNOVO CCNL

In attesa che venga data attuazione al così detto "***JOBS ACT***" **-** che potrebbe tradursi in un grosso regalo alle banche soprattutto per quanto riguarda la possibilità di introdurre nel nostro ordinamento **demansionamenti economici** (anche solo in presenza di semplici ristrutturazioni e/o riorganizzazioni), oltre che abbattere i divieti oggi esistenti sul **controllo a distanza dei lavoratori** attraverso: telecamere, sistemi informatici, ecc. ecc. - le Aziende chiedono migliorie (a pro loro) anche in occasione dei rinnovi contrattuali, ad esempio:

- **Destrutturazione dell'area contrattuale**, rendendo possibili maggiori esternalizzazioni anche di lavorazioni che oggi sono fatte all'interno delle Banche;
- **Abolizioni di scatti di anzianità ed automatismi**;
- **Eliminazione delle indennità**, come ad esempio l'indennità di cassa;
- **Futuri aumenti economici solo sotto forma di EDR** (Elemento Distinto della Retribuzione) e quindi non stipendiabili, non pensionabili né utili al calcolo del TFR;
- **Drastica riduzione delle Aree Professionali e dei relativi livelli retributivi** con introduzione della piena fungibilità;
- ecc. ecc..

In allegato riportiamo alcuni passaggi delle nostre richieste e valutazione con l'aggiunta di quelle espresse da ABI.

A tal riguardo auspichiamo che, contrariamente a quanto successo in passato, tutte le sigle sindacali (nessuna esclusa!) si ricordino di avere ricevuto dalle Lavoratrici e dai Lavoratori, in occasione della recente tornata assembleare, un preciso mandato a trattare sulla base delle piattaforme sindacali a suo tempo presentate.

Quindi la trattativa non può che svolgersi sulle nostre richieste e non su quelle di ABI, senza eccezione alcuna.

Firenze, 19 Novembre 2014 *La Segreteria*

All/

POSIZIONI A CONFRONTO

RINNOVO DEL CCNL DEL CREDITO: **ALCUNE RICHIESTE DI UNISIN** E LE VALUTAZIONI ESPRESSE SULLA POSIZIONE **ABI**.

11 NOVEMBRE 2014

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA
VIALE LIEGI, 48/B – 00198 ROMA | WWW.UNISIN.IT

PREMESSA

Il documento che l'ABI ha presentato alle Organizzazioni Sindacali rivela purtroppo - ancora una volta - i veri obiettivi della Parte Datoriale, ovvero contenere e comprimere i costi senza l'attuazione di quel "nuovo modello di banca" che è stato tante volte proposto come il terreno di confronto con il Sindacato da cui originare le soluzioni indispensabili anche per l'economia del nostro Paese.

UNISIN si è resa immediatamente disponibile a questo tipo di percorso con la speranza che finalmente - come auspicato più volte dalla stessa Controparte - le relazioni industriali assumessero un maggiore livello di responsabilità e consapevolezza, ovvero che si potesse pensare ad un approccio ancor più evoluto al fine di condividere e risolvere le problematiche che innegabilmente esistono.

UNISIN ha creduto di confrontarsi per un rinnovo contrattuale innovativo, lungimirante, coraggioso e sfidante per le Parti che si sedevano al tavolo della trattativa: fino ad ora non è stato così!

Infatti, non prende forma un nuovo modo di "costruire" la banca che vada nella direzione di adattarla alle mutate esigenze della clientela e non si realizza un riordino dei sistemi distributivi e, quindi, di servizio orientati a sviluppare nuove possibilità di penetrazione commerciale, ad offrire servizi e consulenza ad alto valore aggiunto. Tutto ciò, peraltro, è anche funzionale al ritorno ad una redditività soddisfacente per le banche dopo la crisi economica senza precedenti che sta tuttora strangolando il Paese.

Purtroppo, si assiste invece all'ennesima, sterile, attuazione di tagli lineari alla rete fisica, al personale, agli investimenti strutturali in una spirale, questa sì, pericolosamente pro-ciclica.

UNISIN sollecita tutti, quindi, ad una profonda riflessione affinché questo rinnovo contrattuale non sia una occasione persa per il Settore in cui, invece di costruire un percorso virtuoso sostenuto dalle professionalità presenti nelle Banche, ci si trovi di fronte ad una deregolamentazione selvaggia, che finirà per distruggere il lavoro e le professionalità presenti e complicare notevolmente la vita della nostra clientela, trasformando il Settore in una vera e propria "giungla" dove i lavoratori rischiano di uscirne "sbranati" ma anche la clientela dovrà attrezzarsi poiché le leggi della giungla sono spietate e si basano sul principio che vince sempre e solo il più forte.

UNISIN è, quindi, convinta che sia sicuramente necessario adottare un "nuovo modello di banca" che vada non certo nella direzione di deregolamentare complessivamente il Sistema (le recenti "riforme" normative hanno chiaramente dimostrato come le regole all'interno del Sistema siano un "male necessario") bensì in quella di un **rinnovato e rafforzato legame con il territorio di riferimento**, con un **ridimensionamento delle attività finanziarie e speculative** a favore di un **rinvigorimento degli investimenti nel tessuto produttivo, in particolare piccole e medie imprese, e nel tessuto sociale fatto di famiglie e persone!**

Di seguito, UNISIN propone un confronto, esposto analiticamente, tra le posizioni ufficiali assunte da ABI e contenute nel documento *"Posizione ABI sui temi principali del rinnovo contrattuale"* e le posizioni di UNISIN contenute nella *"Piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL"*, nel documento *"Oltre la Piattaforma"*, arricchite da valutazioni attuali sul succitato documento ABI.

Estratti dal documento ABI: "Posizione ABI sui temi principali del rinnovo contrattuale" novembre 2014	Posizioni UNISIN: Piattaforma CCNL - aprile 2014 Documento "Oltre la Piattaforma" – maggio 2014 Valutazioni su documento ABI – novembre 2014

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. È 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.

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.

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.

L'integrità dell'Area Contrattuale rappresenta il principio basilare da cui potrà partire un serrato e produttivo confronto che miri ad un effettivo rilancio del Settore, ad una ripresa del ruolo propulsivo che l'attività bancaria tradizionale deve dare al Paese e, quindi, all'evoluzione di un "modello di Banca" e dell'idea di "fare Banca" che generi nuove opportunità e sviluppo, sfruttando sia l'evoluzione tecnologica che le competenze del personale per soddisfare le nuove esigenze della clientela.

UNISIN ritiene, quindi, che la proposta di ABI rappresenti la conferma di un "approccio sterile e di tipo emergenziale", già sperimentato nel corso degli ultimi anni e che si è rivelato fallimentare. Non bisogna, dunque, proseguire in tale direzione.

Il ruolo delle Banche deve necessariamente segnare un ritorno deciso alle reali esigenze del Territorio, delle imprese e delle famiglie. Il quadro normativo deve premiare gli impieghi destinati all'economia reale e scoraggiare le attività finanziarie speculative che, quindi, devono essere ben distinte negli attivi delle Banche e questo al fine di tutelare tutti gli *stakeholders*.

UNISIN riconosce l'importanza della valorizzazione delle specifiche peculiarità aziendali, che va perseguita attraverso la contrattazione di prossimità, ma ritiene che la proposta di ABI rischia di produrre una "babele delle banche" e, di conseguenza, la crisi dello stesso "sistema bancario".

La valutazione delle quote retributive legate agli incrementi di produttività/redditività va sicuramente delegata, come già avviene, alla contrattazione aziendale e di gruppo, senza però svilire il ruolo della contrattazione nazionale che deve necessariamente garantire la certezza dei trattamenti economici (e normativi) comuni per tutti i lavoratori del settore, compresi gli incrementi necessari al mantenimento del potere d'acquisto.

UNISIN sostiene la validità del "sistema duale" basato sulla ripartizione dei compiti tra il Consiglio di Gestione ed il Consiglio di Sorveglianza e ritiene necessario lo sviluppo strategico della partecipazione dei lavoratori al governo delle Aziende.

Per ABI 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.

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.

UNISIN ritiene che il rafforzamento della contrattazione di prossimità e di secondo livello sia certamente da sviluppare in situazione di rilancio dell'economia e del settore. Non è, invece, percorribile la scelta di ABI che, sfruttando anche l'attuale contesto macroeconomico certamente non facile, cerca di improntare la prossimità esclusivamente al principio della deroga.

Da strumento potenzialmente utile per il bene di un'azienda, la prossimità così come intesa da ABI in tale contesto macroeconomico e di settore, rischia di diventare, quindi, un mero strumento di deregolamentazione selvaggia.

Il secondo livello deve vedere confermato il proprio ruolo di riconoscimento di diritti, tutele ed incentivi, ulteriori rispetto alle previsioni del Contratto Nazionale, oltre che di normazione di dettaglio di quanto delegato dal Contratto Nazionale. Esso deve trovare nuovo slancio per affermare le peculiarità delle singole realtà aziendali e per valorizzare le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Contrattazione di secondo livello, che deve essere adeguatamente incentivata fiscalmente dai provvedimenti normativi nazionali, deve rappresentare il luogo in cui le parti, attraverso un confronto costruttivo, mirino all'individuazione dei punti di forza del contesto produttivo e, attraverso il giusto riconoscimento dell'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, ne innalzino la produttività e l'efficienza.

La capacità derogatoria, infine, deve essere declinata in termini di perseguimento di reciproci vantaggi per l'impresa ed i lavoratori e non esclusivamente in senso emergenziale o per conseguire teorici efficientamenti.

TEMA ECONOMICO

Secondo ABI 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. Inoltre, ABI ritiene che non sia possibile alcun recupero relativo all'anno 2011.

ABI 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.

ABI esclude ogni incremento del costo del lavoro per effetto di "automatismi" e meccanismi inerziali. Intende, quindi:

- calcolare il TFR solo sulle voci stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare;

- abolire gli scatti di anzianità;

- abolire automatismi e rivedere tutte le indennità.

In considerazione dell'andamento dell'inflazione, oggettivamente inferiore a quanto ipotizzato in fase di costruzione della Piattaforma, UNISIN si è già detta disponibile a rivedere la rivendicazione dell'incremento salariale del 6,05% contenuta in Piattaforma. Il confronto, però, va sviluppato mediante un'adeguata analisi dei dati e delle previsioni attualmente a disposizione. UNISIN, inoltre, non condivide la chiusura di ABI sul recupero relativo al 2011. La distanza tra le Parti, dunque, resta notevole. UNISIN, ancora, rigetta l'ipotesi di stabilire il riconoscimento economico al termine del triennio di valenza del CCNL.

UNISIN non è disponibile, inoltre, a mettere in discussione l'attuale impostazione degli automatismi e degli scatti di anzianità, che rappresentano uno strumento di garanzia a favore di quelle posizioni più deboli che, per i motivi più disparati, hanno minori opportunità di crescita professionale. L'argomento va, eventualmente, approfondito in un più ampio quadro di percorsi professionali che dovranno necessariamente essere definiti, accessibili e certi anche a livello aziendale.

AREA CONTRATTUALE

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;

- regole meno stringenti in tema di appaltabilità;

- 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.

ABI affronta il tema dell'Area Contrattuale impostando la propria posizione su basi, neanche poi tanto velatamente, "minacciose". Una siffatta impostazione non è accettabile.

Per UNISIN, per come detto in premessa, l'Area Contrattuale va ampliata e non ridotta!

Il Settore non può essere destrutturato, in quanto tutte le attività, sia quelle più propriamente di *business*, sia quelle amministrative e di *back office*, sono ugualmente funzionali all'integrità ed al funzionamento, armonioso e coerente, del Sistema stesso. Con le soluzioni proposte da ABI, il Sistema rischierebbe di collassare.

UNISIN, inoltre, registra nelle richieste di ABI un "conflitto" tra l'estensione dei contratti complementari e la maggior libertà in tema di appalti. L'una misura dovrebbe, al limite, essere alternativa all'altra.

Vanno disciplinati, a livello di CCNL, i contratti di lavoro autonomi stipulati con le Banche.

Sull'appalto, UNISIN ritiene necessario introdurre, al fine di tutelare l'occupazione, forme di controllo che impediscano l'elusione del principio di responsabilità degli appaltanti ed impediscano che l'appalto stesso possa trasformarsi in una fittizia interposizione di mano d'opera e/o possa causare la mancata successiva applicazione del Contratto del Credito.

Sulla cessione/conferimento di ramo d'azienda, anche verso aziende esterne al gruppo bancario, dovranno essere garantiti la stabilità del lavoro, il mantenimento del CCNL del credito e, anche attraverso il rinvio ad accordi ad hoc, la previsione di clausole di salvaguardia per la ricollocazione dei lavoratori ceduti in determinate circostanze.

INQUADRAMENTI

ABI ritiene necessario intervenire in materia di inquadramenti con l'obiettivo principale di raggiungere la massima fungibilità ed occupabilità possibili.

Per ABI 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.

Considerata l'attuale composizione del personale bancario si può affrontare la questione della riduzione del numero dei livelli, nell'ottica però di abbreviare e velocizzare il processo di sviluppo professionale. L'eventuale revisione dell'attuale impianto inquadramentale dovrà garantire un ampliamento delle opportunità di crescita per le lavoratrici ed i lavoratori.

Di certo, UNISIN nota anche in questo caso una contraddittorietà nelle posizioni di ABI tra la riduzione del numero di livelli e la pretesa di massima fungibilità.

UNISIN non si sottrae al confronto ed accetta la sfida: si discuta pure di fungibilità ed inquadramenti ma in un contesto di ridisegno complessivo molto più ampio che consenta ai lavoratori, soprattutto a quelli del prossimo futuro, di recuperare in termini di occasioni di sviluppo professionale ciò che perdono dall'eventuale introduzione di una più ampia fungibilità.

UNISIN, inoltre, evidenzia come lo sviluppo delle nuove tecnologie di telecomunicazione ed il progressivo spostamento dell'erogazione di servizi bancari, soprattutto nei gruppi di maggiori dimensioni, verso il cosiddetto "canale diretto" (internet, telefono, self-banking, call center ecc.) generino il problema della definizione di adeguate equipollenze nei "lavori" svolti dal personale bancario e nei correlati percorsi professionali ed inquadramentali, sia che questi si svolgano presso la rete fisica, sia che vangano effettuati attraverso altri canali distributivi.

A fronte del mutato perimetro dell'industria bancaria, in una logica di sviluppo delle professionalità e di maggiore e migliore utilizzo delle risorse sui diversi canali distributivi, appare pertanto necessario che i demandi contrattuali in materia di inquadramenti professionali tengano conto della improrogabile necessità di dare adeguata continuità di percorso professionale ai lavoratori bancari, a prescindere dalla loro adibizione temporanea presso la rete fisica o presso i canali diretti, tenendo conto della tipologia di servizio offerto, anche in relazione ai target di riferimento o assimilabili.

In un moderno processo di valorizzazione delle risorse umane che operano nel settore bancario, appare pertanto necessario che la definizione futura dei sistemi inquadramentali e dei percorsi professionali e di carriera venga effettuata senza distinzione e senza soluzione di continuità tra i diversi canali distributivi.

OCCUPAZIONE

ABI 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 attraverso:

- introduzione di una disciplina sull'apprendistato di alta formazione e ricerca;

- piena utilizzabilità delle diverse tipologie dei contratti di lavoro fatto salvo quanto sarà previsto dal Jobs Act;

- 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.

UNISIN raccoglie la disponibilità di ABI a ripensare il ruolo ed il modello di finanziamento del F.O.C..

Per UNISIN vanno ampliate le ipotesi per le quali si potrà far ricorso alle risorse annue residue (contratti di solidarietà espansivi e difensivi, sezione emergenziale del fondo di solidarietà), al fine di rafforzare l'occupazione, incentivare le nuove assunzioni e le stabilizzazioni.

Bisogna introdurre, nel meccanismo di finanziamento, un criterio che colleghi la quota versata dal Top Management (oggi individuata nel 4% e che va resa obbligatoria) al divario tra le retribuzioni presenti in azienda, fino a portare il contributo ad un livello massimo del 10% dell'ammontare complessivo delle retribuzioni dei Top Managers.

Va confermato l'impegno a non utilizzare le seguenti forme contrattuali: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente, lavoro ripartito. Vanno inserite tra le forme contrattuali non utilizzabili i contratti a progetto e le altre forme di collaborazione e di lavoro parasubordinato.

Va introdotto un limite quantitativo alle assunzioni a termine (peraltro nel frattempo individuato dal D.L. 20 marzo 2014 n° 34, convertito con modifiche dalla Legge 16 maggio 2014 n° 78).

È necessario ricondurre il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato ad effettive esigenze di carattere temporaneo.

UNISIN è disponibile a ragionare sul superamento delle attuali percentuali di utilizzo del part-time, anche in considerazione del fatto che esso va reso un diritto obbligatoriamente esigibile per i genitori di figli disabili, di bambini fino al quinto anno di età, per i malati oncologici, per il personale che assiste familiari in caso di grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, per i nonni nel caso di assistenza a bambina/o disabile qualora la madre del bambino non abbia raggiunto la maggiore età o in mancanza di uno o entrambi i genitori.

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.

Per UNISIN gli attuali strumenti sono ampiamente sufficienti a garantire alle aziende l'invocata flessibilità. È, altresì, necessario, preliminarmente, **valutare l'impatto che l'introduzione dell'orario esteso e dei turni, effettuata sempre più diffusamente dalle aziende del Credito, ha avuto sulla conciliazione tra lavoro e famiglia.**

È necessario introdurre, per l'attuazione dell'orario esteso, una procedura stringente di confronto sindacale.

L'attribuzione del tema degli orari al secondo livello di contrattazione, ferma una cornice stabilita nel CCNL, va valutata secondo quanto già riportato in tema di contrattazione di prossimità.

ROMA, 11 NOVEMBRE 2014

LA SEGRETERIA NAZIONALE

Unità Sindacale Falcri Silcea

Viale Liegi, 48/B

00198 Roma

Tel. 06 84 16 336

Fax 06 84 16 343

www.unisin.it

segreteria@unitasindacale.it