



RELAZIONE RINNOVO CCNL – 8 DICEMBRE 2008.

Questo rinnovo sancisce un contratto di acquisizione e non di scambio! Era indispensabile oltre al recupero del potere di acquisto dei salari ,un decente aumento economico a titolo di maggior produttività. Obiettivo raggiunto, ma – ciò che più conta – senza nessun cedimento sul fronte della tutela dei diritti dei lavoratori, i valori fondanti della dignità che non è mai in vendita!

*Si sono così potuti raggiungere anche i 3 obiettivi proposti dalla piattaforma: **Riequilibrio salariale, Centralità del lavoro, Responsabilità sociale dell'impresa.***

L'erosione salariale non danneggia solo i lavoratori ma, contraendo i consumi, crea recessione a danno dell'economia, come ricordato dallo stesso governatore B.I. Mario Draghi. Proprio ora i sindacati confederali, per aumentare i salari dei lavoratori dipendenti, scesi al terzultimo posto in Europa, e rilanciare l'economia, rivendicano di trattare con il governo la diminuzione delle aliquote Irpef.

Prima di illustrare brevemente i più significativi istituti oggetto del rinnovo contrattuale, ritengo doveroso ricordare che la nostra categoria è uscita a testa alta dalla transizione degli anni 90, comparabile a quella epocale degli anni 30, tutelando al meglio i nostri interessi e le nostre condizioni, pur di fronte ai processi di ristrutturazione e alle concentrazioni bancarie. Per fare ciò è tuttavia si è dovuto per non soccombere, anteporre al salario l'acquisizione di 2 fondamentali tutele dell'occupazione e delle condizioni di lavoro:

- l'area contrattuale conquistata con il CCNL del 1990.
- il Fondo esuberi volontario conquistato con il CCNL del 1999.

L'area contrattuale ha scongiurato il declino o l'estinzione della categoria ,come è invece avvenuto in USA, evitando il passaggio dei bancari dal CCNL del credito a quello del commercio o dei metalmeccanici.

Il Fondo esuberi volontario è stato decisivo per scongiurare il ricorso ai licenziamenti collettivi previsto dalla 223/91. La nostra categoria, vivendo in un mercato protetto sino alla liberalizzazione del '90 – sino ad allora, infatti, le banche non potevano fallire – non aveva nemmeno la cassa integrazione e se non fosse stato per il Fondo Esuberi già acquisito, poteva essere introdotta in questo rinnovo contrattuale. Al riguardo, va detto che se non vi sono le condizioni di effettivi esuberi, bisogna evitare che le aziende ricorrano a tale Fondo facendone un uso distorto, sostituendo lavoratori garantiti con precari. Il ricorso al Fondo, ove si assume, è strumentale alla precarizzazione, è come attivare un grimaldello per scardinare l'art. 18 dello statuto dei lavoratori.

*La Trattativa si è chiusa senza ricorrere alla ragione della forza, ma con la forza della ragione, senza scioperi. Certamente a ciò ha contribuito la forza di una piattaforma unitaria. Per la prima volta, infatti, tutti i 9 sindacati della categoria si sono trovati uniti e ciò non può che aver influito positivamente sull'esito finale. **United we bark gain divided we beg!! (Uniti si contratta divisi si elemosina).***

Senza cedimenti e senza dilatare i tempi, visto il profilarsi sul sistema bancario globale di una grave situazione di incertezza, legata alla crisi di liquidità americana, generata dalla crisi legata ai mutui "subprime" (100 miliardi di \$ -afferma Bernanke) e dai derivati, collegati alla cartolizzazione dei mutui ,con cui , si è trasferito il rischio insolvenze sul mercato. Crisi ad effetto domino, da cui anche il boom carte di credito con cui, in USA, si paga l'assistenza sanitaria che, essendo privata, ha un costo per il cittadino di circa 1000 \$ al mese

Per frenare la recessione alle porte USA la Fed ha ridotto il costo del denaro dello 0,75% - sceso al 3,5% , la Citigroup ,il più grande gruppo bancario mondiale, licenzia 20.000 dipendenti .L' economista Marco Onado ha evocato scenari da anni 30, se non prevarrà la responsabilità sociale dell'impresa rispetto ad un sistema finanziario predatore.

Ora esaminiamo brevemente le più significative modifiche ed acquisizioni rispetto al precedente contratto di lavoro del 2005:

INCREMENTI ECONOMICI (Art 24 CCNL)

Il recupero salariale per la prima volta è stato realizzato con un'acquisizione salariale netta pari al 3 % oltre l'inflazione, a titolo di maggior produttività, **superando i limiti fissati dall'accordo del luglio 1993**. L'aumento medio così ottenuto, a regime, è di €280, pari a 12,30% di cui 12,10 aumento economico +0,20 costo normativa, a cui va aggiunta, attraverso un **contratto triennale** che gioca di anticipo sulla copertura del potere di acquisto, un'una tantum, a titolo di arretrati 2006/2007, mediamente – a 1600 € pari ad un incremento del 4,9%. **(L'incremento economico oltre l'inflazione, si è conseguito anche dall'allungamento della scala parametrica, fatto 100 la base di partenza , si è elevata sino a giungere per il Q4 - da 232 a 235)**Viene stabilito che dal 1 gennaio 2011, se l'inflazione preventivata, fosse superiore, si erogherà il conguaglio.

RELAZIONI SINDACALI DI GRUPPO (Art. 11 CCNL)

Sarà possibile negoziare, con **accordi di indirizzo** a livello di gruppo, materie attualmente negoziabili a livello aziendale (sistema incentivante, formazione, inquadramenti, mobilità infragruppo, criteri di erogazione del premio aziendale), ma sarà necessaria la condivisione delle OO.SS. aziendali, preservando e mantenendo in capo alle **RSA**, la titolarità di tale competenza. Questa norma vede realizzato il **rafforzamento della titolarità delle RSA, che è essenziale !**

Ove non ci sono fusioni ma una semplice aggregazione, come nel caso della nostra BPI, integrata nel gruppo VB, viene rispettata l'autonomia contrattuale delle RSA. Nel caso in cui ci si trovi di fronte a contratti aziendali avanzati, non si dovrà spossessarsi della titolarità in nome dell'armonizzazione alla capogruppo, ma si avrà così la possibilità di contrattare nella propria azienda, senza essere costretti a disperdere anni di acquisizioni sindacali, con il rischio di regredire anziché progredire. Gli accordi di gruppo convengono particolarmente alle aziende che hanno un contratto peggiore della capogruppo oppure ne sono sprovvisti, come la banca Meridiana. A noi invece conviene trattare in azienda, poiché il nostro contratto vanta condizioni più avanzate, basti pensare al nostro accordo sui trasferimenti, conquista storica e peculiare del nostro CIA, che ha anche influito sulla scelta della Capogruppo VB di ripartire i servizi della Holding neo formata su due sedi, mantenendo una sede a Verbania e così dando la possibilità – attraverso lo strumento del **distacco funzionale**, cioè senza trasferimento (va evitato che il distacco divenga un trasferimento surrettizio, una comoda alternativa) – di mantenere la stessa sede di lavoro ai colleghi già facenti parte della Direzione Generale della BPI. E' quindi importante trattare nella propria azienda per salvaguardare meglio le acquisizioni già ottenute nella storia di ciascuna banca.

MERCATO DEL LAVORO – Politiche per l'occupazione (Art. 18-19-20)

Si offrono garanzie per favorire l'occupazione stabile, in sintonia con le modifiche legislative del Protocollo sul Welfare del 23/7/2007, e per arginare il dilagare della precarietà; infatti, con questi articoli le imprese sottoscrivono la massima disponibilità alla conferma in servizio dei lavoratori assegnatari di contratti a tempo determinato.

L'apprendistato resta confermato a 4 anni anziché ai 6 previsti dalla legge. L'apprendista sarà inquadrato al livello retributivo inferiore, la 2° area, solo per i primi 18 mesi anziché per 2 anni. Inoltre nei successivi 30 mesi godrà di un inquadramento di pari dignità al lavoratore stabile.

Viene escluso il ricorso ad alcune fattispecie di lavoro atipico, come il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, il lavoro intermittente e il lavoro ripartito.

ALBI SINDACALI (Art.15)

Le aziende provvederanno –alla istituzione di una bacheca sindacale elettronica.

CIA (Art. 16)

Si è rafforzata la contrattazione aziendale estendendo le materie demandate. E' essenziale, come ho già detto, rafforzare il ruolo del sindacato aziendale, il più vicino ai lavoratori che rappresentiamo! **La Previdenza Complementare e l'Assistenza Sanitaria** si sono estese alle materie demandate: al Premio Aziendale, agli inquadramenti, alla sicurezza ed alle condizioni igienico sanitarie ambientali. E' importante tale demando, vista la carenza del sistema pubblico, che è comunque più avanzato degli USA, ove l'Assistenza Sanitaria è solo privata e costa circa 1000 dollari al mese! Da noi, in BPI, si tratta solo di integrarla con una polizza (fornita da Casdic ed Europabenefits) il cui premio di 365 €è a carico dell'azienda.

IL PREMIO AZIENDALE (Art. 25)

Viene regolato secondo i criteri stabiliti nella contrattazione integrativa, in termini di salario variabile.

Entro il mese di aprile si dovranno individuare i criteri e gli indicatori, per misurare la produttività o la redditività, cui correlare il Premio Aziendale relativo al 2008 da erogare nel 2009, negoziando **ex ante** gli incrementi . In mancanza di accordo l'Abi e le Segreterie Nazionali interverranno ,entro il mese di giugno per la ricerca di soluzioni condivise.

Il P.A., che rappresenta il cuore del CIA, viene legato ai risultati di bilancio e a criteri di misurazione della produttività o della redditività (*in BPI è legato al margine di intermediazione*), anche al fine del coinvolgimento e della responsabilizzazione dei lavoratori rispetto all'andamento aziendale.

SISTEMA INCENTIVANTE (Art. 26)

Si è rafforzata la procedura per raggiungere un accordo, superando le decisioni unilaterali aziendali in materia, prima tenuta ad una semplice informativa; i premi incentivanti pesano ,mediamente il 10% della dinamica salariale, contro il 3,85 del Premio Aziendale.

Negoziando sistemi incentivanti collettivi, basati su elementi oggettivi e trasparenti, anziché individuali, fonte di cannibalismi competitivi tra i colleghi.

Sistemi incentivanti, improntati a comportamenti etici, in coerenza con **l'accordo concertativo sulla responsabilità sociale del 16.06.04, la Direttiva europea MIFID e le disposizioni della Banca di Italia in materia di compliance** , che rafforzano la reputazione del sistema, messo in discussione,in questi anni.

Vendere correttamente fa bene al portafoglio, evitando risarcimenti di danni, e fa bene anche a ciò che sta sotto il cuore, la nostra coscienza.

Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, **se non si è raggiunta un'intesa le parti possono rispettivamente ricorrere alle segreterie Nazionali e all'ABI**. In mancanza di accordo dopo ulteriori 20 giorni, l'azienda potrà adottare comunque i provvedimenti deliberati.

INCONTRO ANNUALE (Art. 5)

Viene estesa la facoltà di verifiche sulle possibili ricadute derivanti dalle applicazioni degli accordi aziendali e di gruppo.

Costituiranno oggetto dell'incontro gli organici ed i ruoli. Sarà quindi rivalutato il nostro organigramma nominativo, strumento di controllo dei percorsi e delle carriere professionali e, in tal modo si avrà la possibilità di verificare anche la posizione dei colleghi in distacco funzionale presso l' Holding VB con sede in Verbania, che restano comunque dipendenti BPI, mantenendo il diritto di rientro al termine del distacco.

Viene prevista l'informativa sugli eventi criminosi ,i dati sulle rapine, nonché i provvedimenti in materia di sicurezza,

INCONTRO SEMESTRALE (Art. 6 CCNL)

Finalizzato alla verifica e alla tutela degli organici e delle condizioni di lavoro. L'incontro prevede l'estensione della partecipazione da 3 a 4 RSA ,e la **verbalizzazione** degli esiti degli incontri.

COMMISSIONI PARI OPPORTUNITA' (Artt.7 e 8)

Tale Commissione viene costituita a livello Nazionale, per la valorizzazione femminile e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro,ed in correlazione vengono rafforzate le commissioni costituite aziendalimente.

PART TIME (Art.22)

In alternativa al compenso per il lavoro supplementare il lavoratore potrà optare per fruire di permessi di recupero secondo il meccanismo della banca delle ore. Equiparazione al full time,per i trattamenti di malattia ed infortunio, compreso il periodo di comporto.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA (Art. 27)

La norma prevede la concessione di un anno di aspettativa, anche frazionato, ma in non oltre di 2 periodi.

Può essere richiesta, oltre che per motivi di studio, personale e famigliari, anche per attività di volontariato e per assistenza ai figli, affetti da patologie, sino a 8 anni di età (Prima era sino a 4 anni).

MALATTIE INFORTUNI (Art. 28)

Le aziende sono tenute a segnalare almeno un mese prima la scadenza del periodo di comporto.

ASSETTI PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI (Artt. 32, 33 e 35)

Per la prima volta, grazie a questi articoli, **si è ottenuta la negoziazione professionale per i quadri di 3 e 4 livello, insieme alla negoziazione sindacale delle altre figure professionali**, in termini di ruoli e percorsi professionali.

Su tale materia il sindacato ha preferito sostanzialmente optare per il mantenimento delle previsioni in essere, riuscendo però a scongiurare il tentativo dell'Abi di demolire l'istituto cosiddetto della "apposita erogazione". Nei casi di prestazione di orario superiore al 7% dell'orario normale, l'Abi

intendeva offrire un corrispettivo irrisorio pari a 15 ore, invece della media di 150, demandando agli accordi aziendali la possibilità di recupero delle ore eccedenti tale limite..

Si è raddoppiato l'assegno compensativo, per il passaggio dal 2° al 3° livello,(per l'azzeramento scatti pesanti a leggeri) da circa 1500 €a 3000.

Un po' d'ombra nella luce, ritengo vada rilevata là dove, in materia di trasferimenti consensuali oltre i 50 km, è stato previsto per i QD.1 e QD.2 l'innalzamento, da 45 a 47 anni di età, fermo restando i 22 anni di servizio, del limite entro il quale va ricercato il consenso in caso di trasferimento.

Con la trattativa sindacale per tutti i quadri viene affermato il principio dell'unità solidale dei distinti. Secondo don Lorenzo **Milani**, non c'è peggior disuguaglianza che fare parti uguali fra disuguali.

POLITICHE SOCIALI E DI SOLIDARIETA' (Art. 39)

Infine è importante, dal punto di vista sociale e solidaristico, l'acquisizione della LTC ("long term care"). Grazie a questa norma l'azienda è tenuta ad accantonare 50 €annui per dipendente !

Risulta in tal modo aperta una breccia importante, sia per gli attivi che i pensionati. Si tratta di una copertura assicurativa, fornita da **Casdic**, che garantisce una disponibilità finanziaria all'assicurato nel momento in cui perdesse l'autosufficienza.

Per concludere, il contratto assicura stabilità alla categoria, è un contratto remunerativo e di meritata crescita! Esso è stato raggiunto senza scambi, andando a rafforzare le tutele ed i diritti contrattuali. Tutti i capitoli della piattaforma hanno trovato sostanziale accoglimento.

Grazie per l'attenzione.

24 gennaio 2008

Camillo Cavanna – segretario Fiba Cisl BPI