



FALCRI silcea

UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea

Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA

Tel. 068416336 - Fax 068416343

www.unisin.it



FALCRI silcea

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 !!

Nella giornata di ieri si è svolto a Roma il primo incontro avente ad oggetto il rinnovo del Contratto Nazionale di Settore. Si ricorda che lo scorso 20 dicembre la forte risposta data dalla categoria ha costretto la parte datoriale a ritirare la disdetta del Contratto, formalizzata alle OO. SS. in data 16 settembre 2013. In quella stessa data fu stabilito di avviare il confronto per il rinnovo a partire dalla fine del mese di febbraio 2014, con la volontà di giungere alla definizione del nuovo contratto entro la naturale scadenza.

Nel corso dell'incontro, assoluta priorità è stata data da UNISIN alla difesa dell'integrità ed unicità del Contratto Nazionale e dell'Area Contrattuale, unitamente al recupero del ruolo e del valore della contrattazione di secondo livello. Ciò costituisce il fondamento irrinunciabile da cui sviluppare ogni forma di successivo ragionamento atto al rilancio del Settore.

Come da tempo affermato da UNISIN, non è più procrastinabile il ripensamento sul ruolo delle banche nel nostro sistema Paese.

Le banche dovranno tornare a sostenere la crescita delle attività economiche del Paese attraverso l'individuazione di un modello di servizio e distributivo che consenta di soddisfare le reali esigenze dei territori, delle imprese e delle famiglie abbandonando definitivamente le attività con carattere meramente finanziario/speculativo che hanno contribuito ad un sostanziale impoverimento del tessuto economico e produttivo, facendo così da amplificatore degli effetti della crisi.

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.

Tra i fattori di criticità sostenuti dalle banche ritroviamo l'elevato ammontare dei crediti deteriorati. UNISIN non può non rilevare, a tal proposito, che è mancato, perlomeno fino ad ora,

un intervento deciso per affermare quel modello di banca –di cui tanto si parla ma che stenta a prender forma- che torni a sostenere i territori e le imprese, soprattutto piccole e medie, anche attraverso la consulenza finanziaria ed il supporto che il personale bancario poteva e può dare come sostegno alle stesse attività delle aziende, - poi, in molti casi, andate in grave difficoltà - orientandole verso un più consono utilizzo del credito riservato alla specifica struttura ed operatività.

Unisin, pur riconoscendo l'incidenza negativa derivante dalle misure regolamentari che certamente non favoriscono le attività commerciali, non può non evidenziare che sull'andamento sfavorevole del PIL, in parte, ha avuto una certa incidenza quella azione prociclica che le stesse banche hanno messo in atto per difendere i margini andati sotto pressione per la lunga recessione.

Unisin 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 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.

Unisin ha sostenuto la necessità di gestire e di affrontare le opportunità offerte dalla tecnologia dove la multicanalità e la razionalizzazione della rete fisica dovrà in ogni caso trovare riscontro con i problemi strutturali del Paese legati al ritardo della così detta agenda digitale ed al necessario progressivo adattamento, di un Paese non più giovanissimo ed ancorato alla vecchia tradizione del rapporto fisico con l'intermediario.

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 – all'interno del macro elemento – di alcuni fattori di natura esogena e, soprattutto, del tutto slegati alla dinamica salariale normalizzata. In particolare, ci riferiamo alle cosiddette voci non tipiche o contrattualizzate, ai compensi al management e top management, alle politiche di incentivazione, etc.

Ancora una volta quindi, il settore del credito sembra volersi poggiare su un paradosso assurdo. Siamo di fronte ad un settore in forte crisi dal lato della produttività che cerca di porre rimedio attraverso una politica che, di fatto, incentiva l'allontanamento della clientela dai "punti vendita" esistenti...

Ovviamente, a vantaggio di soggetti "affini" al nostro settore (finanziare, credito cooperativo, Poste, Aziende telematiche, etc...) che da tale situazione sembrano trovare grande giovamento

e che sembrano non risentire, o – quanto meno – risentire molto meno, dei fattori di crisi che colpiscono invece in modo forte il mondo facente riferimento ad ABI.

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.

Ciò premesso, rigettando quindi in toto 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, UNISIN Falcri Silcea con la piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale in fase di elaborazione finale intende lavorare e confrontarsi, in particolare, sulle seguenti direttrici:

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.

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.

SALARIO, 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 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 più eque 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.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata nelle assemblee alle lavoratrici ed ai lavoratori 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.

Roma, 4 marzo 2014

LA SEGRETERIA NAZIONALE