



Firenze 24 ottobre 2007

A TUTTI I LAVORATORI DELLE BCC DELLA TOSCANA

Trattativa su c.s.l.l.

Venerdì 19 e ieri martedì 23 ottobre si sono tenuti gli ulteriori incontri sul contratto integrativo Toscano. Argomento principale è stato naturalmente il PREMIO DI RISULTATO, in merito al quale si era riunita la Commissione Tecnica giovedì 18, definendo alcune modifiche all'accordo nazionale per meglio rappresentare la situazione aziendale.

Le modifiche apportate sono per noi insufficienti per tale obiettivo: ad esempio, dalla raccolta vengono tolti tutti i prestiti subordinati anche se sottoscritti da clientela e non altrettanto accade per la raccolta interbancaria con CBO. Ci pare iniquo anche limitare la misurazione della raccolta a quella diretta, perché penalizza le BCC che, per politica aziendale o per caratteristiche del mercato di riferimento, propendono più all'indiretta. Abbiamo (inutilmente) proposto di sostituire la Raccolta coi Fondi intermediati, grandezza che meglio rappresenta lo standing aziendale.

E non è stata accolta nemmeno la nostra richiesta di eliminare i picchi di valori che falsano il posizionamento di molte BCC; così abbiamo:

- Mezzi Propri/Raccolta diretta: I in classifica 28,97 II in classifica 17,38, media regionale 12,26;
- Costi Operativi/Margine d'Intermediazione: I in classifica 46,66, II in classifica 54,45, media 64,47

La conseguente definizione delle fasce non basta comunque a determinare il Premio: occorre definire un nuovo metodo di calcolo. Abbiamo chiesto che questo eviti le distorsioni della situazione tecnica delle BCC e le penalizzazioni a danno dei lavoratori avvenute col metodo finora usato. Applicando quest'ultimo al bilancio 2006, si evidenzerebbe infatti un aumento medio del 10,50% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) delle BCC della Toscana, e un aumento solo del 4,5% della quota procapite per dipendente! Nel 2005 tale gap era stato di un 9,5% contro 7,4% e nel 2004 7,1% contro 0,05%!!!

Le scriventi OO.SS. hanno sottolineato che a fronte di un aumento consistente dei risultati delle BCC Toscane, l'aumento della quota spettante ad ogni dipendente risulta essere meno della metà, invitando la controparte all'adeguamento di tale risultato anche nei confronti dei lavoratori.

Altri elementi di rilievo che determinano il PdR, che FABI e UGL hanno contestato da tempo e che chiedono di modificare sono:

- l'utilizzo della "deviazione standard popolazione valori" (che gli Statistici chiamano "scarto quadratico medio"), perché non ci pare corretto penalizzare chi appartiene a fasce con ampia dispersione di valori intorno alla media, e premiare chi appartiene a fasce omogenee;
- il confronto con l'andamento dei 2 anni precedenti, perché penalizza chi in uno o due anni ha migliorato eccezionalmente la propria performance e nell'anno di misurazione ha progredito meno, anche se sempre in modo soddisfacente: ciò induce a limitare l'eccellenza per ricercare una pur lieve progressione, anche se mediocre;
- lo scollegamento con quanto distribuito dalla media del Sistema. Anche questo, come il precedente alinea, è previsto dall'art.48 del CCNL, di fatto mai applicato. E infatti, quando il PdR fu introdotto, il dipendente medio di BCC era pagato 6.000€ meno del dipendente medio ABI, ed ora tale differenza è salita ad 8.000€..

Vi invitiamo comunque a fornirci ogni suggerimento e indicazione riteniate utili perché possiamo farcene portavoce nelle prossime fasi della trattativa.

Nell'occasione abbiamo nuovamente avanzato la richiesta di erogare un anticipo del Premio (pari al 3% della retribuzione annua lorda) nel corrente anno, pagando il restante nel 2008. Tale soluzione, oltre a soddisfare le esigenze dei colleghi che hanno per priorità una pronta riscossione, consentirebbe un notevole risparmio contributivo per la maggior parte delle aziende: risparmio che noi chiediamo di redistribuire tra i lavoratori a titolo di erogazione liberale esentasse ed esencontributi (e i colleghi che preferiscono la pensione ad un maggior incasso immediato possono versarlo al Fondo Pensione, ottenendone un rendimento maggiore ed un immediato ulteriore vantaggio fiscale del 38%!...)

La controparte, pur ritenendo valida e percorribile la soluzione presentata, ha ribadito l'impossibilità politica di dare corso all'iniziativa in quanto rifiutata dal primo tavolo (FIBA-CISL e FISAC-CGIL).

Altro importante argomento da noi trattato riguarda l'eliminazione dell'allegato "D" (sottoinquadramento di due livelli retributivi) per il S.O.A.R. Premesso che l'eliminazione di tale grave e demotivante discriminazione resta il nostro obiettivo primario, riteniamo di poterne negoziare il conseguimento almeno gradualmente. In ogni caso, abbiamo sottolineato la nostra indisponibilità ad avallare eventuali penalizzazioni di trattamento per i colleghi ex dipendenti di Federazione rispetto a quelli rimasti tali.

Ulteriori argomenti su cui proseguirà la negoziazione nelle prossime riunioni sono: **formazione, ruoli chiave, prestazione aggiuntiva dei quadri direttivi, polizza Long Term Care, indennità familiari con handicap, indennità asilo nido, condizioni economiche per operazioni dei dipendenti, ticket pasto, profili professionali, Cassa Mutua Regionale.** Nei prossimi incontri, che si terranno nella prima metà di novembre, proseguirà la trattativa su tali argomenti e su quelli che le scriventi OO.SS. ritengono qualificanti: **prelazione occupazionale in casi di cambiamento dell'assetto lavorativo, rimborsi per accresciuto pendolarismo, stop al precariato dei giovani colleghi in nomadismo coatto per la Toscana, rischio rapina, diritto certo di rotazione nelle mansioni, dipendenti soci, sistema di assunzioni più trasparente (esami di idoneità).**

Abbiamo espresso altresì alla controparte la nostra contrarietà ad un sistema di trattative teso a temporeggiare su obiettivi che l'una o l'altra parte ritengono non negoziabili, invitando pragmaticamente ad esplicitare i possibili punti di incontro ed evitare un improduttivo minuetto. Il sistema di relazioni sindacali che vogliamo impostare deve convergere sulla reale tutela di lavoro e lavoratori; a tale proposito, le aziende dovrebbero, con trasparenza, analizzare periodicamente con le OO.SS. i loro indici di redditività, produttività ed efficienza.

Vi terremo puntualmente informati sullo svolgimento delle trattative.

Cordiali saluti.

Coordinamenti regionali
FABI Sincra/UGL Credito