

Ipotesi di accordo

Rinnovo  
CCNL **ABI**

19.01.12



*Nella scaletta successiva, che si può utilizzare in abbinamento alle slides predisposte, si è organizzato lo svolgimento degli argomenti in tal modo: all'inizio titolo e slide di riferimento, nella colonna grande centrale lo svolgimento dell'argomento, nella colonnina a sfondo azzurro a destra qualche approfondimento (facoltativo), in fondo al documento alcune parole chiave con la pagina in cui sono citate.*

## SOMMARIO

IPERTESTO clicca sui pulsanti

●	il contesto .....	4
●	il debito pubblico .....	5
●	gli indicatori economici .....	6
●	il lavoro .....	7
●	il pil .....	8
●	le condizioni delle banche.....	9
●	i problemi del settore.....	10
●	le strategie possibili .....	11
●	le contromosse: il contratto .....	12
●	l'occupazione: obiettivo 32.000 assunzioni .....	14
●	gli strumenti per l'occupazione .....	15
●	gli strumenti per la tutela.....	16
●	gli strumenti per la tutela 2.....	17
●	orario individuale e orario di sportello .....	18
●	le commissioni .....	19
●	la contrattazione di secondo livello.....	20
●	Premi aziendali e sistema incentivante .....	21
●	welfare.....	22
●	responsabilità professionale .....	23
●	la parte economica .....	24
●	conclusioni.....	26

La Piattaforma presentata all'ABI il 7 aprile 2011 aveva un'ispirazione responsabile e lungimirante: contribuire ad uscire dalla crisi con un modello di banca alternativo a quello che l'aveva generata.

L'ipotesi per il rinnovo del CCNL 12 dicembre 2007, raggiunta il 19 gennaio 2012, ha tradotto quell'ispirazione in alcune importanti, concrete acquisizioni innovando, rivisitando, rilanciando e potenziando tutta la strumentazione in suo potere per tutelare l'occupazione, abbattere gli esuberanti, creare nuova, buona e stabile occupazione, in una fase di emergenza del nostro Paese tra le più gravi della sua storia.

Ed infatti:

- viene introdotto il Fondo di sostegno alle assunzioni di giovani, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine, alla solidarietà espansiva, alimentato dal contributo di tutto il personale e, in termini proporzionali alla remunerazione, dal Top Management, invitato anche dal Presidente dell'ABI a bloccare le proprie retribuzioni complessive per il periodo di vigenza del CCNL ABI;
- viene rafforzata l'Area contrattuale sia incentivando la permanenza in banca delle attività appaltabili, con i Contratti complementari; sia incentivando il rientro in banca delle attività appaltate o esternalizzate infragruppo;
- viene garantita la tutela del potere d'acquisto della categoria (+6,05% a regime, con blocco transitorio degli scatti in maturazione e minor accantonamento transitorio a TFR per 2 anni e 4 mesi); la concretizzazione del principio di pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera per il personale femminile (almeno 1/3); la copertura dei rischi professionali dei Quadri Direttivi, e delle Figure della terza area con medesimi rischi, sotto il profilo, civile, amministrativo, penale; il potenziamento delle tutele in materia di salute e sicurezza; la maggior attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alla famiglia; il raddoppio della contribuzione aziendale alla Long Term Care da 50€ a 100€; il potenziamento del secondo livello di negoziazione; l'insediamento di una Commissione per l'adeguamento del modello inquadramentale alle mutate condizioni organizzative e professionali delle aziende di credito; l'istituzione del Fondo di previdenza residuale di settore, individuato in Previbank.

Più solidarietà, più equità, più occupazione buona e stabile, più efficienza-produttività, bonifica della precarietà, creazione stabile di valore di lungo periodo non solo per gli azionisti ma anche per i lavoratori, i clienti, le economie e le comunità di riferimento: ecco gli elementi di discontinuità strutturale introdotti dal CCNL, capaci di impattare sulla strategia, sulla gestione, sul modello col quale le banche italiane vogliono uscire dalla crisi.

Per le ragioni, in estrema sintesi richiamate, il Contratto, rinnovato nella fase più acuta della crisi di liquidità, della crisi del debito sovrano italiano, della crisi dell'euro, della recessione può vantare un profilo alto di dignità politica, di innovazione, di tutela attuale e prospettica della Categoria.

Con queste motivazioni lo presentiamo al vaglio sovrano delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori richiedendone l'approvazione.

# IL CONTESTO



Mai come in questo rinnovo il contesto ha condizionato la trattativa rendendo difficile l'individuazione di una soluzione, contesto drammaticamente peggiorato a fine giugno quando la speculazione ha investito e travolto l'Europa e l'Euro.

La Crisi finanziaria del 2007, partita con l'insolvenza di una contenuta parte di mutuatari subprime statunitensi, si è propagata nel tempo e nella geografia mondiale. Senza regolamentazione del sistema e senza una appropriata valutazione dei rischi da parte delle istituzioni finanziarie, la crisi ha coinvolto il sistema finanziario mondiale e si è stati più volte ad un passo dall'implosione del sistema.

La prima crisi sistemica, quella conseguente al possesso mondiale di strumenti finanziari tossici si è in parte assopita. Ma dopo una parentesi di qualche mese, è comparsa una seconda crisi sistemica, collegata ai debiti pubblici europei. Ancora oggi la mancanza di una regolamentazione globale del sistema finanziario e di un'autorità sovranazionale idonea non consente di far imboccare alla finanza ed all'economia una stabile via d'uscita di crescita.

In poco tempo si sono scaricate sui mercati tensioni sul debito sovrano europeo e preoccupazioni su quello statunitense. L'incertezza politica europea nel cercare di risolvere la crisi greca nonostante le manovre di correzione sui bilanci pubblici operate da molti paesi, non ha tranquillizzato i mercati, complice una sempre consistente e persistente speculazione. Il 13 gennaio 2012 l'agenzia di rating Standard & Poor's ha declassato il debito sovrano di nove paesi tra cui l'Italia. Il differenziale di rendimento tra i titoli decennali italiani e quelli tedeschi ha toccato in novembre il picco di 550 punti base. Il maggior rischio percepito sul debito sovrano nell'area dell'Euro ha coinvolto immediatamente anche il settore finanziario e le banche hanno dovuto affrontare un peggioramento delle condizioni di mercato.

Ci si è inoltrati in una fase recessiva della quale non si conosce con certezza i tempi e la portata. Dipende da come andranno molte cose, specie in ambito internazionale. Di seguito riassumiamo per capitoli generali le condizioni nel quale ci siamo trovati prima e durante la discussione del contratto.

Sulla necessità di nuove regole per il funzionamento dei mercati finanziari le Organizzazioni Sindacali si sono più volte espresse sulla necessità di un governo mondiale della finanza sulla base di un sistema di regole condivise; la distinzione tra banca commerciale e banca d'investimento; la tassazione delle transazioni finanziarie; l'incentivo fiscale alle banche commerciali che operano come leva di sviluppo delle economie di riferimento; gli Eurobond per finanziare lo sviluppo.

Probabilmente se la Bce non fosse intervenuta a dicembre con misure a sostegno della liquidità delle banche, ora vedremmo una situazione ben peggiore:

- subito dopo i Cds sulle banche sono calati di 20 punti, ma rimangono tutt'ora elevati.
- Le banche italiane fanno ricorso all'Eurosistema ora per circa 200 miliardi, che hanno la possibilità di incrementarsi per altri 150 miliardi.

Le banche italiane non sono l'origine della nostra instabilità ma risentono della negativa percezione del rischio del Paese e dell'andamento dell'economia generale.

Oltre alle economie avanzate che stentano oscillando tra momenti di maggiore crescita e momenti di rallentamento, anche le economie emergenti stanno risentendo della situazione. I tassi di crescita non sono più elevati come in passato specie in India e Brasile.

# IL DEBITO PUBBLICO

## 2012: ANNO DECISIVO PER I DEBITI PUBBLICI

	% di debito in scadenza nel 2012	Debito pubblico / Pil	
		2012	2013
ITALIA	23.5	121.4	120.1
GERMANIA	10.5	81.9	81
FRANCIA	20.8	89.4	90.8
SPAGNA	20.6	70.2	72.8
GRECIA	16.5	189.1	187.9
REGNO UNITO	14.7	84.8	85.9
USA	30.4	105	108.9
GIAPPONE	58.6	238.4	242.9

Fortunatamente in questi giorni stiamo assistendo a un ridimensionamento dello spread tra il rendimento dei titoli italiani e quello dei bund tedeschi.

La fase è però ancora delicata: quest'anno dovrà essere rifinanziato circa il 23% del debito pubblico (circa 1.900 miliardi di €), debito detenuto per circa il 40% da non residenti in Italia. La cifra da rifinanziare è veramente grande e dobbiamo da auspicare che i tassi d'interesse calino.

La situazione italiana è particolarmente pesante perché il debito pubblico è pari a circa il 120% del Pil. Sappiamo però che anche Paesi accrescono in modo significativo il debito pubblico. Gli Stati Uniti, ad esempio, hanno un gigantesco debito pubblico, pari al 109% del Pil – nonostante livelli di welfare pubblico inferiori al nostro - ma hanno un tasso di crescita superiore: a fine 2011 si è aggirato attorno al 3%.

Per convincere i mercati ad acquistare debito pubblico e per realizzare una riduzione dello stesso nel tempo diventa quindi indispensabile una costante crescita economica nel lungo periodo.

Se l'Italia dovesse, come deciso in un primo momento, ridurre il proprio debito dal 120% al 60% in vent'anni, significherebbe ridurre il bilancio dello Stato di 40-50 miliardi l'anno. Impossibile da praticare.

# GLI INDICATORI ECONOMICI

## LA CRISI E' PASSATA?



Purtroppo la congiuntura non appare favorevole per un rilancio della nostra economia. Gli indicatori che rappresentano la produzione industriale, l'andamento dei corsi azionari, i prestiti

bancari, l'occupazione, il ricorso alla Cig, la fiducia dei consumatori dopo essere stati fortemente negativi nel 2008 sono lentamente risaliti trimestre dopo trimestre fino al 2010.

Poi tra il 2010 e il 2011 la svolta. La lenta risalita verso le posizioni che caratterizzavano la situazione pre-crisi si è interrotta ed è ritornata la discesa che ci conferisce una crisi a doppia W (dizione che deriva dalla forma grafica delle curve dei grafici che disegnano una W per effetto di una flessione, poi una risalita ed infine una seconda flessione).

Il quadro trova conferma anche dall'indice di previsione della Banca d'Italia, che in coordinamento con le altre banche centrali europee, indica un peggioramento delle condizioni e il ritorno di una fase calante dopo un brevissimo ciclo di apparente miglioramento.

L'indicatore €-Coin (in alto a destra) è un mix di diversi indicatori e dovrebbe prevedere l'andamento dell'economia nei prossimi periodi. La curva blu che viene evidenziata nel grafico lascia presagire un rallentamento nella crescita del Pil.

Anche i corsi azionari (in alto a sinistra), più nell'area Euro che in quella statunitense, hanno disegnato una W. La crisi aveva improvvisamente falciato i corsi azionari del 60%, poi la risalita li aveva fatti recuperare al 70% del valore 2008. A fine 2010 siamo ritornati al 40%.

La produzione industriale dal valore di 105 di tre anni fa non era neppure risalita di 10 punti che nel 2011 è tornata ad avvicinarsi a quota 85 nonostante la fiducia degli imprenditori che (stranamente) nel corso del 2010 era tornata quasi a livelli pre-crisi.

Un eccesso di entusiasmo od una lettura sbagliata degli eventi? Comunque l'ultimo quadrimestre del 2011 la produzione è calata del 3%.

I prestiti alle imprese sono calati nel 2010 per quelle piccole, ma a fine 2011 anche per quelle medio grandi. Per l'indagine Banca d'Italia un terzo delle imprese dichiarano di avere liquidità insufficiente per il primo trimestre 2012.

## L'OCCUPAZIONE



Purtroppo il 2011 per il lavoro non è stato un anno positivo. Sono diminuite sia la produttività oraria che i redditi per ora lavorata. Contemporaneamente si sta riaccuizzando il fenomeno

della cassa integrazione ordinaria, l'occupazione negli ultimi mesi è calata e invece è aumentata la disoccupazione.

I giovani tra i 15 ed i 24 anni scontano un tasso di disoccupazione a fine 2011 del 30,1%: il più elevato da quando viene rilevato (2004)!

E' evidente che l'occupazione costituisce uno dei problemi più importanti del Paese, perché impedisce alle giovani generazioni di poter avviare un proprio ciclo di vita familiare e perché riduce la disponibilità di reddito delle famiglie.

Contemporaneamente è anche un problema sociale, perché la mancanza di lavoro favorisce l'occupazione illegale.

Dobbiamo rilevare che contemporaneamente l'occupazione "instabile" non cresce più.

Dopo anni di incremento, a fine 2011 l'occupazione tramite agenzie interinali è rimasta stabile.

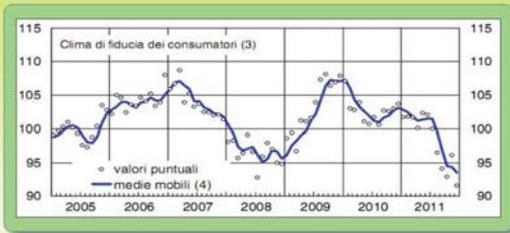
Dal terzo trimestre 2010 al terzo trimestre 2011:

- gli occupati a tempo determinato sono aumentati del 7,6%, a quota 2.364.000 persone;
- gli occupati dipendenti sono 17.309.000, in aumento dello 1,4%, quelli totale sono 22.948.000 in aumento dello 0,7% ma negli ultimi mesi sono calati dello 0,1%.

Il tasso di disoccupazione passa dall'8,1% del terzo trimestre all'8,6% di novembre.

# IL PIL, LA FIDUCIA DEI CONSUMATORI

## LA FIDUCIA DEI CONSUMATORI



La fiducia dei consumatori, oggi, si attesta a livelli ancora inferiori rispetto a quelli del 2008. Del resto nel 2008 la crisi era soprattutto finanziaria e toccava relativamente le famiglie italia-

ne visto che gli investimenti familiari sono in piccola parte in attività finanziarie.

Poi la crisi è diventata economica, anche se, nel frattempo, ci poteva essere la speranza che il peggio fosse passato.

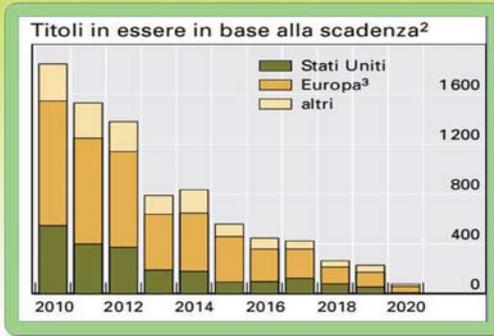
Nel 2011 la fiducia dei consumatori è crollata progressivamente, probabilmente in seguito ai molti fattori negativi che si sono accumulati sull'economia del Paese, sull'occupazione, sulle condizioni economiche individuali.

Del resto anche le stime del PIL 2012 sono via via calate nel corso del 2011. Se in settembre ci si poteva aspettare un contenutissimo aumento del prodotto interno, già a ottobre le previsioni si assestavano su un incremento zero.

Dopo la seconda manovra dell'allora governo Berlusconi le aspettative sul Pil sono diventate negative e riconfermate dalle stime di gennaio. L'anno prossimo con una decrescita del Pil ci saranno meno risorse in generale per il paese, meno consumi e meno attività per le imprese.

# LE CONDIZIONI DELLE BANCHE

## LE BANCHE – LA LIQUIDITA'



Le banche italiane sono considerate in linea di massima solide e una parte dei problemi risiede nella mancanza di fiducia nel sistema Italia e nel sistema bancario europeo.

Essendo aziende con una forte vocazione nel campo dell'intermediazione creditizia e radicate nel tessuto economico del Paese, risentono maggiormente delle congiunture economiche sfavorevoli rispetto a istituti bancari a maggiore vocazione finanziaria che invece sono più vulnerabili alle fluttuazioni dei mercati.

Sappiamo che la crisi che ha avuto un suo apice nel 2008 non si è ancora risolta e che ragionevolmente plausibile collocare verso la fine del decennio il ritorno ai dati economici ante crisi. Se prendiamo ad esempio il valore della produzione industriale fatto 100 quello del 2007 registriamo che nel 2011 è ancora 85 e si prevede possa ritornare ai valori pre-crisi non prima del 2016/2017. Per l'Italia il 2012 sarà un anno di recessione, la politica di bilancio pubblico sarà rigorosissima con pochi margini per investimenti e i consumi delle famiglie saranno in diminuzione.

Per le banche operare nell'ambito di attività tradizionale non sarà affatto semplice. Il mercato retail ha margini ridotti (con i corsi azionari depressi i portafogli titoli sono ingessati e la raccolta al dettaglio diminuisce); i competitori saranno più agguerriti (le Poste); rivolgersi al mercato all'ingrosso per la raccolta di capitali sarà più complicato per il clima di sfiducia e perché nel 2012 molte banche avranno necessità di rifinanziarsi. Tutto ciò si rifletterà in un aumento del prezzo della raccolta.

In Italia i prestiti a famiglie ed imprese rappresentano circa il 60% dell'attivo.

Percentuale sicuramente maggiore delle banche europee.

# I PROBLEMI DEL SETTORE

## I PROBLEMI DEL SETTORE

### Cause della minore redditività

- **Scarsa liquidità** e a prezzi elevati
- Deprezzamento dei **titoli di Stato**
- Aumento del **rischio del credito**
- Minore richiesta di **servizi bancari**
- L'onerosità del **patrimonio aggiuntivo**

In sostanza per il sistema creditizio questa crisi è molto più impegnativa e complicata di quella che si manifestò a metà degli anni novanta (protocollo di settore 1997 e CCNL 1999). In quel periodo il problema era circoscritto all'inefficienza del sistema bancario italiano (la foresta pietrificata) ma non

vi era un problema di crescita economica e di reddito. Le iniziative messe in atto hanno consentito al sistema di recuperare nel confronto con i competitori europei. La situazione attuale è molto più sfavorevole poiché la crisi coinvolge tutti i settori, non è semplice innovare in termini processo e di prodotto, le aziende non dispongono di particolari risorse precedentemente accantonate.

Sinteticamente possiamo riassumere il quadro delle criticità del sistema bancario che si riflettono in una RIDUZIONE DELLA REDDITIVITA', cioè delle fonti di guadagno delle aziende:

- i tassi di riferimento aumentano, ma far pagare tassi più elevati alla clientela potrebbe comportare un deterioramento dei crediti;
- i tassi pagati per raccogliere denaro aumentano perché il sistema non ha fiducia nelle banche e nel debito pubblico italiano, quindi chiede un prezzo più alto che ripaghi il maggior rischio percepito;
- i mercati azionari e obbligazionari flettono riducendo la possibilità di guadagnare con l'attività di negoziazione; anzi i titoli di debito pubblico si svalutano e quindi diventano un onere;
- Le imprese e le famiglie hanno difficoltà a rimborsare i crediti; con la conclusione della moratoria decisa con le associazioni di categoria crescerà la quantità di crediti deteriorati (crediti non onorati sono un costo economico oltretutto immediatamente detraibile fiscalmente solo per il 30%, il resto è detraibile nei successivi diciassette anni);
- le commissioni si guadagnano con i servizi offerti, ma la minore attività economica riduce le transazioni, il mercato in calo non consente un turn-over dei portafogli della clientela, l'avversione al rischio dei clienti li porta a chiedere strumenti di investimento a basso valore aggiunto; per contro il Governo cerca di ridurre il costo delle transazioni elettroniche per contenere gli effetti sulla clientela del ribasso del limite dell'utilizzo del contante;
- alle maggiori banche italiane viene richiesto da parte dell'autorità europea "Eba" uno sforzo supplementare temporaneo di ricapitalizzazione. Questo significa che le banche debbono trovare risorse economiche - in questo difficile periodo - per potere aumentare il capitale di rischio emettendo nuove azioni od altri strumenti di capitale idonei. In alternativa debbono ridurre le attività od il loro rischio.

L'Eba richiede alle banche italiane ulteriore patrimonio - temporaneo - per 15,4 miliardi di €, di cui 7,9 ad Unicredit - 3,3 al Mps - 2,7 al Banco Popolare e 1,3 a Ubi per arrivare all'obiettivo del coefficiente patrimoniale del 9%.

Alle banche spagnole sono stati chiesti 26,1 mld. di € ed a quelle tedesche 13,1 mld. di €.

La questione della capitalizzazione richiesta dall'Eba, oltre che essere contestata dall'Abi formalmente alla Corte di Giustizia Europea, pone seri problemi alle banche italiane.

Per richiedere capitali al mercato occorre che si possa assicurare una redditività immediata favorevole agli investitori, ma la situazione non è favorevole a distribuire dividendi.

Gli azionisti di riferimento, in particolare le Fondazioni, devono ricorrere a finanziamenti per sottoscrivere aumenti di capitale per non diminuire la loro quota nel capitale delle banche.

Una diminuzione della percentuale di possesso del capitale significa anche meno possibilità di incidere sulla governance delle aziende e quindi meno attenzione territoriale.

In alternativa si possono emettere strumenti di capitale che essendo a rischio, diventano molto onerosi per chi li emette. Se non si aumenta il patrimonio si possono ridurre i rischi connessi alle attività possedute.

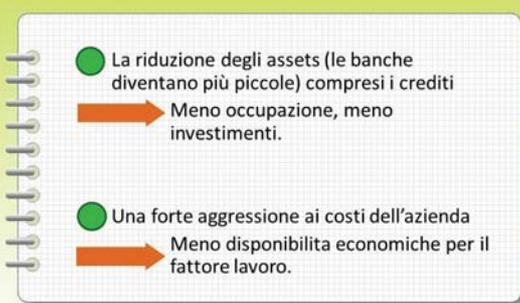
Però la richiesta di capitalizzazione dell'Eba si riferisce ai dati esistenti al novembre 2011 e quindi la cessione, ad esempio, di titoli sovrani che sono valutati a rischio non avrebbe effetto perché si realizzerebbe successivamente.

Questo è stato fatto proprio per evitare che le banche si distassero di titoli di debito sovrano per poter ridurre i requisiti di patrimonio. In tal modo avrebbero sicuramente affossato le quotazioni dei titoli e creato ulteriori complicazioni.

Rispetto ai prestiti richiesti dalle Fondazioni per sottoscrivere gli aumenti di capitale, succede che i titoli a garanzia dei prestiti vengano usati dall'istituzione finanziaria creditrice allo scopo di speculare sul titolo della banca riducendone il valore e mettendo ancora più in difficoltà le Fondazioni che debbono rimpinguare il margine di garanzia richiesto.

# LE STRATEGIE POSSIBILI

## LE STRATEGIE POSSIBILI



QUALI possono essere le strategie di medio periodo per le banche al fine di recuperare redditività?

Aumentare i ricavi è possibile solo se si determina una condizione di recupero dell'economia e di rialzo dei tassi. In una fase di possibile

recessione non è prevedibile si possano incrementare i ricavi su interessi o commissioni per servizi e gestione del risparmio. Infatti, le difficoltà in cui versano imprese e famiglie non consente operazioni di questa natura e sarà già positivo riuscire a contenere il deterioramento dei crediti.

Di conseguenze le possibili azioni possono riguardare:

- la riduzione delle dimensioni delle aziende, che cedono settori non fondamentali e concentrano l'attività sui segmenti di business dove sono meglio posizionate: perché riescono a guadagnare in maniera soddisfacente o perché hanno un vantaggio competitivo sulle concorrenti;
- la riduzione dei costi operativi nel tentativo di recuperare redditività ed aumentare il vantaggio competitivo con i concorrenti.
- le conseguenze di questi comportamenti sono:
- minori possibilità occupazionali e professionali in azienda per effetto della riduzione delle attività;
- arretramento territoriale delle aziende in caso di riduzione della rete distributiva o dei luoghi dove si svolge il lavoro di supporto;
- riduzione degli investimenti, quindi delle capacità future delle aziende;
- minori possibilità di riconoscimenti economici al personale nell'immediato in conseguenza della pressione sui costi e in futuro in considerazione della minore competitività.

# LE CONTROMOSSE: IL CONTRATTO

## RIPERCORRIAMO LE TAPPE

- Il 7 aprile 2011, presentazione della piattaforma e disdetta Abi del Fondo di Solidarietà
- A fine giugno 2011, la prima delle tre manovre estive
- L'autunno di sofferenza sui mercati
- Il 13 gennaio 2012, il declassamento
- Il 16 gennaio 2012 la trattativa non si sblocca
- Il contratto precedente scaduto avrebbe lasciato la categoria senza regole
- Finalmente in pochi giorni si raggiunge l'intesa, in particolare su:
  - Occupazione tramite il Fondo di Settore
  - Mantenimento delle attività nel settore e nel paese
  - L'incremento del salario

Il 7 aprile, nel corso dell'incontro di presentazione ufficiale della Piattaforma, la Delegazione dell'ABI consegnava alle OO.SS la disdetta del Fondo di solidarietà di settore e ribadiva la propria indisponibilità ad adeguare i salari all'inflazione perché

la produttività era diminuita. La prima posizione è stata risolta nei mesi scorsi, il Fondo di Solidarietà è stato rinnovato ma rimaneva lo scoglio dell'adeguamento dei salari. Una situazione così complessa non poteva non pesare sulla trattativa e a lungo ha pesato la tentazione di non rinnovare il contratto. E fino al 16 di gennaio il confronto era a un punto morto. Nei pochissimi giorni seguenti l'avvio della trattativa le parti faticosamente hanno intravisto un possibile ap-prodo e hanno colto l'attimo.

Una scelta opportuna, oltre che per le ragioni di merito che illustre-remo meglio di seguito, anche perché se non si fosse firmato in quel momento i tempi per il rinnovo del contratto si sarebbero notevol-mente dilatati, certamente almeno fino al 2013, con notevoli rischi per i lavoratori. Infatti avremmo lasciato la categoria senza il con-tratto nazionale (quello passato era stato disdettato) abbandonan-do i lavoratori in balia delle scelte aziendali senza alcun controllo e senza una rete di protezione contrattuale tanto più necessaria in una fase così difficile per il sistema bancario.

Ancora una volta invece, dopo il 1990 con l'Area Contrattuale e il 1997/99 con il Fondo di sostegno all'occupazione, il rinnovo del con-tratto nazionale dei bancari diventa l'occasione per stabilire linee strategiche per il sistema indirizzandolo su opzioni compatibili con gli interessi di tutti gli stakeholders (lavoratori, aziende comunità locali) che oggi si concretizzano attraverso un "Patto di solidarietà generazionale di sistema": dopo un decennio di successo del Fondo di solidarietà per ammortizzare ristrutturazioni, crisi, fallimenti aziendali, viene introdotto il Fondo di sostegno alle assunzioni di giovani, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine, alla soli-darietà espansiva, alimentato dal contributo di tutto il personale e, in termini proporzionali alla remunerazione, dal Top Management, invitato dal Presidente dell'ABI a bloccare le proprie retribuzioni complessive per il periodo di vigenza del CCNL ABI.

Il Contratto prefigura così una banca con un indice di solidarietà e di equità decisamente superiore al modello precedente.

Il Fondo sostiene, con un contributo maggiorato, la creazione di occupazione nel Mezzogiorno del Paese, modulando, così la solidari-età generazionale sulla solidarietà territoriale.

Un accordo positivo per le aziende perché si cerca di recuperare la competitività e la redditività del sistema aumentandone la produttività pro-capite.

Un accordo positivo per i lavoratori perché si allarga il perimetro di applicazione del contratto nazionale incentivando le aziende non solo a non esternalizzare e/o delocalizzare lavorazioni all'estero (outsourcing) ma soprattutto a farle rientrare (insourcing).

Un accordo positivo per il Paese perché mantiene alta l'attenzione sull'occupazione, in particolare dei giovani e delle donne con un'attenzione al meridione, con l'obiettivo favorire una ripresa consistente delle assunzioni.

L'operazione virtuosa che vuole distribuire risorse alle famiglie tramite posti di lavoro, è fatta internamente senza gravare il bilancio pubblico.

Il raggiungimento dell'ipotesi di accordo non era affatto scontata e si sarebbero potuto seguire altre opzioni:

- ignorare il problema occupazionale concentrandosi sull'obiettivo di ottenere un maggiore recupero inflattivo. Questo avrebbe portato un piccolo beneficio ai singoli – le disponibilità economiche sarebbero state comunque poche – ma avremmo esposto il settore alla riduzione occupazionale e alla precarietà del lavoro in entrata (assunzioni) e in uscita (esternalizzazioni);
- imboccare la strada della vertenza per cercare di indurre Abi ad "aprire il portafoglio", ma la situazione era in netto peggioramento di giorno in giorno: mercati sfiduciati e in calo, il fiato al collo dell'Eba per gli aspetti patrimoniali, la continua tensione sul debito pubblico, le prospettive economiche sempre più negative. Una serie di azioni di lotta, come gli scioperi, avrebbe impoverito la categoria con poche speranze di poter ottenere benefici maggiori, col serio rischio di non riuscire a compensare le trattenute per gli scioperi con il recupero inflattivo.

**L'ipotesi raggiunta innova, rivisita, rilancia, rafforza tutta la strumentazione in suo potere per tutelare l'occupazione, abbattere gli esuberi, creare nuova, buona e stabile occupazione, in una fase di emergenza del nostro Paese tra le più gravi della sua storia.**

# OCCUPAZIONE: OBIETTIVO 32.000 ASSUNZIONI

## OBIETTIVO: 32.000 ASSUNZIONI

### Il fondo per l'occupazione:

- INCENTIVA le assunzioni a tempo indeterminato (elevabile per il Sud ed Isole)
- STABILIZZA i contratti che passano da contratti a tempo a contratti a tempo indeterminato
- FAVORISCE la solidarietà espansiva
- EROGA 2.500 € e riceve dalle aziende un importo economico pari a:
  - Una giornata di banca ore per le Aree Professionali
  - Una giornata di ex-festività per i Quadri Direttivi ed i dirigenti
  - Il 4% della retribuzione del top management

L'obiettivo è favorire l'assunzione di 25/32.000 persone in cinque anni (5/6.000 all'anno), durata di valenza del fondo. Lo strumento utilizzato sarà un fondo nazionale bilaterale: Enbicredito. L'incentivo economico erogato dal Fondo è di 2.500 € per tre anni, somma che

può essere incrementata per il mezzogiorno, per le aziende che **assumono con contratto a tempo indeterminato**:

- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo indipendentemente dall'età;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate;
- lavoratori con contratto a termine, di inserimento, a progetto o di somministrazione.

La somma sarà versata all'azienda successivamente al periodo di prova e il **contratto prevalentemente utilizzato sarà quello dell'apprendistato**.

La stessa somma sarà erogata anche per incentivare la **stabilizzazione dei contratti**, ovvero il passaggio da contratti a scadenza (tempo determinato, inserimento, progetto, somministrazione) a contratto a tempo indeterminato.

Il fondo darà un contributo a quei lavoratori che ridurranno la propria attività lavorativa – sottoscrivendo un contratto di part-time - a beneficio di nuove assunzioni aggiuntive. E' la cosiddetta **solidarietà espansiva**.

Per il suo funzionamento il fondo riceverà dalle aziende la somma corrispondente al valore di una giornata di lavoro per tutto il personale bancario, dalle aree professionali che contribuiranno con sette ore e mezza di banca ore, ai quadri direttivi e dirigenti – per i quali si è già impegnato il loro contratto – con una giornata di ex-festività. Il top management contribuirà con il 4% della propria retribuzione – che grossomodo corrisponde a 2 settimane di lavoro. Non essendoci un contratto nazionale di riferimento per gli alti dirigenti, ma contratti individuali, è stata inviata dal Presidente dell'Abi, Mussari, una lettera indirizzata alle associate dove si invitano le figure apicali e di rilievo ad un contributo in tal senso.

In considerazione dei sacrifici richiesti alla categoria, nella stessa lettera Abi invita le aziende a non incrementare le remunerazioni del top management.

# GLI STRUMENTI PER L'OCCUPAZIONE

## LE CARATTERISTICHE

### NUOVE ASSUNZIONI E STABILIZZAZIONI DEI TEMPI DETERMINATI

- Assunzione a tempo indeterminato
- Inquadramento TERZA AREA – PRIMO LIVELLO, con riduzione della retribuzione del 18%
- Per 4 anni
- Previdenza al 4% di contribuzione azienda

### SOLIDARIETA' ESPANSIVA

- Riduzione di orario (part-time) per i lavoratori vicino alla pensione finalizzata a creare nuova occupazione (ulteriori assunzioni)
- Il Fondo per l'occupazione integrerà la retribuzione

L'impegno preso è quello che nel settore, da oggi in avanti, sia possibile assumere solo con contratti a tempo indeterminato, prevalentemente nella tipologia dell'apprendistato, con le seguenti caratteristiche:

- inquadramento: terza area primo livello,
- tabella: riduzione economica del 18%, che corrisponde a 1.679,89 €
- flessibilità economica: 4 anni dall'assunzione (3 + 1)
- previdenza complementare: contributo a carico delle aziende del 4% da inserire negli accordi aziendali in materia di previdenza.

Solidarietà espansiva: nell'accordo di revisione del Fondo di solidarietà è stata prevista la possibilità che un lavoratore possa ridurre l'orario di lavoro prima del pensionamento con conseguente riduzione della retribuzione. La riduzione d'orario verrebbe compensata con nuove assunzioni fatte appositamente dall'azienda. Si tratta di una solidarietà generazionale per aumentare le necessità di occupazione dell'azienda.

La retribuzione del primo lavoratore che si riduce, verrebbe in parte compensata dal Fondo per l'occupazione.

# GLI STRUMENTI PER LA TUTELA

## RAFFORZATA L'AREA CONTRATTUALE

### Si rafforza l'AREA CONTRATTUALE attraverso i contratti complementari per le attività che possono essere appaltate:

- Servizio portafoglio e cassa/trattazione assegni;lavorazioni di data entry relative ad attività di back office;
- Trattamento delle banconote (contazione, ammassamento, cernita etc.) trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori;
- Attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica
- Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso), servizi di sicurezza, vigilanza.

### Si incentiva il rientro nel paese e nel settore attraverso:

- Orario settimanale di 40 ore, con riduzione di 2 ore e 30 minuti per gli assunti successivamente.
- Inquadramento 2A-3I, salvo servizi elaborazione dati, per le prossime assunzioni;
- Tabelle retributive ridotte del 20% per le prossime assunzioni

Il principio dell'Area Contrattuale ha garantito per oltre venti anni che all'intera categoria fosse applicato un unico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Infatti, il CCNL delimitava in modo esplicito il perimetro, e cioè le attività alle quali applica-

re il contratto del credito disciplinando le poche tipologie di attività complementari che era possibile appaltare all'esterno. Tra queste: il servizio portafoglio con la trattazione di assegni e data entry; il trattamento delle banconote; l'attività di supporto al self-banking come i Pos, gli Atm, la banca telefonica; la gestione di archivi economato e magazzini, sicurezza e vigilanza.

Con questo rinnovo contrattuale si interviene sull'Area Contrattuale rafforzando la barriera all'uscita di attività sia dalle aziende che dal settore e dal Paese (outsourcing/delocalizzazioni), incentivando, allo stesso tempo attraverso i contratti complementari, il rientro nel settore e nel Paese delle lavorazioni già esternalizzate e/o delocalizzate.

Le principali caratteristiche del contratto complementare sono:

- orario di lavoro settimanale di 40 ore;
- riduzione di 2 ore e 30 minuti per gli assunti successivamente alla stipula del contratto;
- inquadramento nella 2a Area 3° livello salvo l'attività di elaborazione dati per la quale gli inquadramenti sono appositamente definiti;
- tabelle retributive ridotte del 20%.

Nel 1997 il contratto Abi, che già sommava il contratto Assicredito e quello Acri, si rivolgeva a 260.000 dipendenti.

Oggi si rivolge a 330.000 dipendenti circa. Si conferma la tenuta contrattuale della categoria, cosa non di poco conto perché questo non è accaduto in tutti i settori.

Solo nel periodo 2000-2005 (quello della nostra ristrutturazione) il settore credito ed assicurazioni aumentava di 20.000 unità mentre l'energia elettrica e gas calavano di 20.000 (da 116 a 96 migliaia), le telecomunicazioni da 122 a 95 migliaia (-27), servizi di informazione e comunicazione da 57 a 42 migliaia (-15), gli alimentari da 306 a 226 (-50).

Sono aumentati nello stesso tempo i contratti più generali come il metalmeccanico o degli altri servizi privati.

## GLI STRUMENTI PER LA TUTELA 2

Per "insourcing" si intende il rientro di quelle lavorazioni che nel passato le aziende avevano dato in appalto all'esterno; ai lavoratori impiegati veniva applicato un contratto diverso da quello del credito (industria, commercio etc.).

Per favorire questo processo si utilizzeranno i contratti complementari, con:

- l'adozione immediata della normative da subito del C.C.N.L. del Credito;
- allineamento progressivo, non oltre 4 anni (con la possibilità di ridurre i tempi con accordo nella trattativa di secondo livello) alle tabelle retributive nazionali. (Ridotte del 20% come per la fattispecie precedente)
- Orario di lavoro di 40 ore

La presente previsione non si applica al personale il cui rapporto di lavoro risulta già regolato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro (coloro che, anche se dipendenti di società non iscritte all'ABI, beneficiano già del contratto del credito).

Secondo un'indagine Pricewaterhouse Coopers, già nel 2005 dal 30 al 40% delle società finanziarie mondiali (europee comprese) avevano esternalizzato all'estero le attività di informatiche di gestione delle infrastrutture e degli applicativi.

Un altro 20% dichiaravano di farlo entro i successivi 3 anni. Le ulteriori attività maggiormente gettonate per l'esternalizzazione sono la gestione delle buste paghe, i servizi di back office alla clientela a basso valore aggiunto, la gestione degli assegni.

I motivi sono essenzialmente il risparmio dei costi, la flessibilità e la necessità di concentrare l'attenzione sul business principale. I paesi beneficiari delle attività sono stati India, Cina, ma l'attenzione in prospettiva era anche su Brasile e Filippine.

# ORARIO INDIVIDUALE E ORARIO DI SPORTELLO



L'ipotesi di accordo si pone l'obiettivo di favorire nel settore l'incremento della produttività e la creazione di occasioni di lavoro nelle realtà ove dovessero essere presenti eccedenze occupazionali. In ogni caso, è bene sottolineare che l'orario set-

Abi sima in 7.000 i posti di lavoro corrispondenti alle giornate di ferie, ex-festività e banca delle ore non fruite nel settore.

timanale e l'orario individuale non cambia.

L'orario di sportello verrà prolungato in considerazione dei mutamenti già avvenuti nel settore e del fatto che:

- le aziende fanno meno attività nelle reti distributive;
- il personale recuperato da altre attività è difficilmente ricollocabile perché l'utilizzo nella rete non è più così produttivo;
- ove possibile occorre favorire la crescita della produttività.

Quindi la nuova fascia oraria utilizzabile per l'apertura dello sportello sarà:

- dalle 8 alle ore 20 dal lunedì al venerdì, con il coinvolgimento degli organismi sindacali in una procedura che si conclude entro 10 giorni;
- per allargare la fascia dalle 7 alle 8 (previsione già presente nel CCNL dicembre 2007) o dalle 20 alle 22, sempre lunedì al venerdì, occorre obbligatoriamente un accordo sindacale aziendale.
- Rimangono ferme le attuali articolazioni d'orario per centri commerciali, mercati, ecc.

Le articolazioni d'orario individuale per coprire le fasce orarie di sportello saranno individuate in sede aziendale, e sarà data la precedenza al personale che manifesti la sua volontarietà. Anche perché questa previsione cerca di impattare sulla produttività nelle aziende, si è costituita una commissione nazionale per verificare:

- l'andamento della produttività nel settore;
- l'attuazione dei nuovi orari di sportello;
- l'utilizzo della banca ore, ferie ed ex-festività per evitarne l'accumulo di anno in anno.

Su quest'ultimo punto si vuole realizzare l'obiettivo di far coincidere l'orario contrattuale con l'orario di fatto. Non utilizzare la banca ore, le ferie e i permessi significa aumentare l'orario individuale annuale. Invece dovrebbero essere usufruiti dagli interessati e l'azienda assumere più personale per aumentare il tempo-lavoro.

# LE COMMISSIONI

## COMMISSIONI

1. Commissione paritetica in tema di **semplificazione e razionalizzazione normativa**
2. Osservatorio nazionale sulla **produttività**
3. Commissione paritetica sugli **RLS**
4. Commissione paritetica in tema di **pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**
5. Commissione tecnica sugli **orari di lavoro**
6. Commissione di studi sull'**inquadramento del personale**
7. Commissione paritetica in tema di **apprendistato professionalizzante**

La qualità di alcuni obiettivi in termini innovazione delineati dall'ipotesi di accordo, vengono affidati ad alcune commissioni paritetiche, che avvieranno e concluderanno i lavori in tempi certi, alle quali viene affidato il compito di:

- Commissione paritetica in tema di semplificazione e razionalizzazione normativa:
  - ◇ Istituzione di una commissione paritetica entro 90 gg per la razionalizzazione delle normative
- Osservatorio nazionale sulla produttività:
  - ◇ Identifica l'andamento della produttività/redditività del sistema nell'ambito dell'economia e dei mercati finanziari;
  - ◇ Monitora le innovazioni in materia di orari di lavoro e di sportello, anche alla luce degli accordi intervenuti nelle sedi aziendali;
  - ◇ Verifica l'utilizzo della riduzione orario, banca delle ore, ex festività e ferie al fine di raggiungere l'obiettivo tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto;
- Commissione paritetica per lo studio per la revisione dell'accordo 12 marzo 1997 sugli RLS;
- Commissione paritetica in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - ◇ Che avrà il compito di realizzare possibili iniziative congiunte in tema di pari opportunità, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di responsabilità sociale d'impresa e alla luce dell'avviso comune sottoscritto presso il Ministero del Lavoro il 7 marzo 2011;
- Commissione tecnica sugli orari di lavoro;
- Commissione in tema di orari di lavoro per il coordinamento delle modifiche apportate dal presente accordo ;
- Commissione di studi sull'inquadramento del personale;
  - ◇ Per le ridefinizione delle declaratorie
  - ◇ Per la fungibilità definitiva dei Quadri Direttivi
- Commissione paritetica in tema di apprendistato professionalizzante;
  - ◇ Per la revisione contrattuale nazionale alla luce del DLgs 14 settembre 2011 n.167

# LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

## LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Per ridistribuire produttività e redditività a salario, col sostegno-fiscale – del Governo.

### ▪ Contrattazione aziendale

- E' triennale e si presentano le piattaforme 2 mesi prima la scadenza
- Le delegazioni sono stabilite in funzione della rappresentatività delle singole organizzazioni
- Si possono discutere le materie demandate dal CCNL e possono fare adattamenti alla normativa nazionale su
  - orari,
  - prestazione lavorativa e
  - organizzazione del lavoro.

La contrattazione di secondo livello viene potenziata in coerenza con l'accordo di ottobre 2011 (e degli accordi interconfederali gennaio 2009, 28 giugno 2011). In particolare l'ipotesi di accordo conferma che contrattazione della retribuzione

aziendale è sempre più importante al fine di consentire di ridistribuire a favore dei lavoratori gli incrementi di redditività e di produttività aziendale; e in questo senso le parti si impegnano a sostenere la richiesta nei confronti del Governo l'incremento delle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e contributi, l'adozione di premi aziendali collegati a obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini della competitività delle imprese.

Nel merito

- I contratti aziendali e di gruppo debbono attenersi ai demandi previsti dal contratto nazionale;
- I contratti aziendali e di gruppo
  - ⇒ per favorire lo sviluppo economico od occupazionale
  - ⇒ per contenere gli effetti di ristrutturazioni o di crisi aziendali;

possono prevedere norme per adattare le regolamentazioni nazionali su: prestazione lavorativa; orari; organizzazione del lavoro.

Procedure per il rinnovo e la stipula:

- sono triennali e le richieste di rinnovo sono presentate 2 mesi prima;
- 2 mesi prima e 3 mesi dopo la scadenza le parti non assumono nessuna iniziativa unilaterale;
- se dopo 5 mesi non si è raggiunto un accordo, vengono coinvolte le Segreterie Nazionali;
- la delegazione sindacale complessivamente sarà formata da 5 membri per il numero di organizzazioni sindacali. Ogni organizzazione avrà, in base alla rappresentatività, da 2 a 5 persone in delegazione;
- le piattaforme e le ipotesi di contratto saranno votate con voto certificato;
- se i sindacati che sottoscrivono il contratto aziendale rappresentano la maggioranza degli iscritti, il contratto è vincolante per tutti i sindacati.

# PREMI AZIENDALI E SISTEMA INCENTIVANTE

## PREMI E SISTEMA INCENTIVANTE

- Si **augmenta** la correlazione tra premio aziendale e risultati
- Il premio aziendale è il **prioritario riferimento** alla misura della produttività aziendale
- Per le **aziende senza contrattazione** si erogherà comunque un premio di 258 € annui.
- Il nuovo **PREMIO VARIABILE DI RISULTATO**
  - secondo i principi di Banca d'Italia

Il premio aziendale da molti anni è un elemento retributivo, contrattualizzato, collegato all'andamento dell'azienda.

Attraverso i sistemi incentivanti, intervenuti successivamente, le aziende hanno erogato forme di retribuzione

individuale a forte discrezionalità aziendale. Negli anni abbiamo denunciato, con sempre maggior forza, le distorsioni che questo sistema produceva in termini di discriminazioni nelle retribuzioni e di visione di breve nelle politiche aziendali.

Ora sarà possibile congiungere i due premi in un'unica voce retributiva: il premio variabile di risultato.

L'articolo 46 bis prevede che, su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, le parti possono prevedere di adottare, in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante, un unico premio variabile di risultato da determinare sulla base di criteri, concordati tra le parti, di produttività e/o redditività aziendale e/o di gruppo, nonché altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo conto anche degli apporti professionali individuali.

Quindi dovrà essere contrattualizzato, con un ruolo decisivo assegnato alla contrattazione tra le parti a livello aziendale, e conseguentemente moderato in termini di incentivazione individuale.

Inoltre il premio dovrà seguire le indicazioni date dalla Banca d'Italia e dalle autorità di vigilanza riguardo l'incentivazione del personale. Di rilievo a tale proposito è la visione di medio periodo che evita il comportamento "mordi e fuggi" e l'importanza delle campagne spot.

Infine, nei casi nei quali vi siano dipendenti di azienda prive di contrattazione di secondo livello, con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, l'erogazione di un elemento di garanzia retributiva parti a 258€ .

Secondo le stime Cnel il credito ha il 62% della retribuzione contrattuale nazionale su 100% che è la retribuzione di fatto. Altre categorie con valori simili sono le assicurazioni (66%), i chimici (62%), l'estrazione di minerali energetici (71%). Le altre categorie hanno una retribuzione contrattualizzata nazionale percentualmente superiore, come ad esempio il commercio 87%, i pubblici esercizi l'86%, i metalmeccanici il 78%.

Per l'anno 2012 le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, compresi i contratti aziendali sottoscritti ai sensi dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Ugl, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e beneficiano di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro.

**Nel 2011 per i redditi fino a 40.000 € era prevista la tassazione separata del 10% (invece di quella marginale del 27%, 38%) massimo 6.000 €. Per il 2012 è prevista l'agevolazione ma con termini da definire.**

## WELFARE

### La Long Term Care aumenta a 100 €.

- E' un presidio economico per le spese di assistenza
- Se lo stato di non autosufficienza è durante il rapporto di lavoro

### Previdenza complementare

- Per i giovani assunti il contributo passa al 4%
- Viene definito il Fondo di settore – residuale – in Previabank

L'idea di una polizza che rispondesse all'insorgere di nuovi bisogni a copertura dei casi di non autosufficienza venne contrattualizzata con il CCNL 8 dicembre 2007. Si pensò all'LTC (cura di lungo termine). Obiettivo era quello di integrare le

La percentuale di contribuzione media dell'azienda – indicate nel rapporto sul lavoro Abi – è del 4,5% per i “vecchi iscritti” e del 3,5% per i “nuovi iscritti” nei fondi chiusi, mentre è del 3,6% per i “vecchi iscritti” e del 3,5% per i “nuovi iscritti” nei fondi aperti.

prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale con un'assicurazione, offrendo ai lavoratori non più autosufficienti un'assistenza in grado di coprire o integrare le spese di assistenza a domicilio o presso una struttura sanitaria. I beneficiari sono tutti i dipendenti a tempo indeterminato compresi gli apprendisti. Inoltre sono beneficiari anche i lavoratori a tempo determinato compresi i contratti di inserimento a condizione che lo stato di non autosufficienza si sia manifestato durante il rapporto di lavoro. Hanno diritto alla copertura tutti coloro i quali, dopo il primo gennaio 2008, siano andati in pensione, in esodo incentivato e con accesso al fondo di solidarietà.

Con l'accordo il premio per la copertura per la polizza “Long Term Care” viene raddoppiato e passa da 50 a 100 €, di conseguenza, il rimborso che sino ad'ora si era attestato a 13.200 euro annuali è destinato ad aumentare proporzionalmente.

Per la previdenza complementare l'ipotesi di accordo individua in Previabank il fondo di settore residuale destinato a coprire sul piano della previdenza complementare coloro che oggi non hanno la possibilità di aderire collettivamente ad una forma previdenziale complementare.

## RESPONSABILITA' PROFESSIONALE

### Le novità:

- **Intervento delle aziende** per spese giudiziali e SANZIONI PECUNIARIE.
- **Salvo violazione** di istruzioni o disposizioni e di conflitto con l'azienda.
- **Comprende** antiriciclaggio, usura, privacy e Mifid.

Il capitolo sui rischi professionali è strettamente collegato con il tema delle responsabilità individuali, di natura civilistica ed anche penale, che pesano sull'intera categoria, a causa di una lunga serie di normative di legge (antiriciclaggio, mi-

fid, usura, privacy, direttiva comunitaria sui sistemi di pagamento, trasparenza, ecc.).

la recrudescenza di sanzioni amministrative e penali, nonché di procedimenti disciplinari in relazione alle violazioni delle norme citate, ha posto ancor di più il tema dei rischi professionali e delle responsabilità individuali, alla luce anche del decreto 231 del 2001, al centro delle attenzioni e delle preoccupazioni della categoria.

L'accordo raggiunto con Abi prevede la riformulazione del primo comma dell'articolo 38 con l'aggiunta, al fine dell'accollo da parte dell'azienda, anche delle eventuali sanzioni pecuniarie, in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni, tranne il caso di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda.

Di grande rilievo anche la nota a verbale dello stesso articolo 38 nella quale si è voluto, al fine di rendere la norma esigibile, ribadire che la tutela di cui si parla nel primo comma dell'articolo 38 riguarda anche i lavoratori nei cui confronti sia stata esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, mifid e privacy.

# LA PARTE ECONOMICA

## PARTE ECONOMICA

**Mancato recupero  
2008-10, pagata  
come EDR,  
slittamento scatti  
19 mesi, diverso  
calcolo TFR e  
previdenza comp.**

**170 € per la  
figura media,  
copertura  
inflattiva  
quasi piena**

L'ipotesi di accordo prevede che il trattamento economico per il recupero inflattivo triennio prossimo sarà di 170 € medi in più che equivale ad un aumento del 6,05%, contro una richiesta di 205 €, superiore comunque all'Ipca prevista per il

periodo considerato. Non si è recuperato il differenziale inflattivo per gli anni 2008-2010 per i quali eravamo in leggero credito (0,90%). Il periodo di erogazione sarà:

1 giugno 2012: per 46 €

1 giugno 2013: per 47 €

1 giugno 2014: per 77 €

L'importo sarà erogato come EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) e pagato per 13 mensilità annue.

In considerazione delle enormi difficoltà del settore, in particolare modo riguardo l'onerosità dei costi in proporzione ai ridotti ricavi, si è dovuto a compensare in parte lo sforzo economico, modificando alcune voci. Lo scambio tuttavia è più vantaggioso in quanto dal primo luglio 2014 l'Edr diventerà un elemento a tutti gli effetti della retribuzione, mentre le compensazioni sono transitorie e quindi finiranno il loro effetto. Lo scambio è dunque temporaneo ma i benefici dell'aumento rimarranno.

Vediamo come si è proceduto alla compensazione:

- non si è recuperata l'inflazione pregressa per gli anni 2008-2010, per i quali eravamo in leggero credito (0,90%);
- l'aumento, in quanto EDR, non verrà considerato come base di calcolo per altri elementi, tra cui il contributo alla previdenza complementare ed il calcolo del Tfr;
- Gli scatti economici d'anzianità slittano di 19 mesi (1 gennaio 2013-31 luglio 2014);
- Il Tfr sarà calcolato solo su retribuzione e scatti d'anzianità (1 gennaio 2012-31 dicembre 2014);

È stata comunque respinta l'impostazione iniziale dell'Abi che voleva un rinnovo contrattuale collegato alla maggiore e futura produttività del sistema, indipendentemente dal recupero dell'inflazione ed il parametro per il calcolo dell'inflazione riconosciuta dalla maggioranza dei settori è stato l'Ipca.

Il calcolo dell'inflazione prevista ipca è indicato da istituti esterni mentre l'inflazione programmata dal Governo, e che sarebbe stato il vecchio parametro da utilizzare, sarebbe stata inferiore: 2% nel 2011, 1,5% nel 2012 e 2013 (per un totale del 5%, relazione al Parlamento di dicembre 2011).

Si consideri che nel 1999 si è rinnovato il contratto in condizioni di difficoltà per il sistema ma pagando un prezzo in termini di mancato incremento più alto di oggi: nel 1998 e 1999 non vi furono aumenti contrattuali a fronte di un'inflazione reale rispettivamente dell'1,8% e dell'1,6%. Per il biennio 2000-2001 vi fu un incremento spalmato in 16 mesi del 2,5% contro un'inflazione reale del 2,6% e 2,7% e gli scatti passarono a cadenza triennale in luogo di quella biennale (4 anni il primo scatto). Nello stesso contratto si ampliarono gli orari di lavoro giornalieri e quelli settimanali di sportello per ipermercati, ecc.

La retribuzione per una figura media a regime incrementerà le retribuzioni del 6,05%, che si vedrà riconosciuta pienamente dal primo giugno 2014. Il mese dopo l'incremento entrerà a far parte della retribuzione, quindi gli effetti negativi temporanei sul calcolo del Tfr e l'accantonamento a previdenza spariranno. Si manterranno fino a fine anno (2014) per le altre voci che non sono retribuzioni e scatti. Il costo comprende anche uno slittamento degli scatti, per cui si ricomincerà il conteggio dei mesi da agosto 2014. Dalle nostre stime a fronte di un aumento stabile del 6,05% il settore avrà una riduzione di costo medio transitorio per il triennio in riferimento all'aumento in quota Edr per il mancato influsso dell'aumento sul Tfr del 2,07 e dello 0,85% per lo slittamento di 19 mesi degli scatti economici.

## CONCLUSIONI

Ai lavoratori andranno a regime 170 euro (figura media); viene istituito un Fondo per l'occupazione finalizzato all'assunzione di giovani, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, per iniziative di solidarietà espansiva; alle aziende sarà data possibilità di ampliare gli orari di sportello per favorire occupazione e produttività; viene rilanciata la contrattazione integrativa per la negoziazione del premio di produttività e dei sistemi incentivanti; stabilite nuove garanzie riguardo ai rischi professionali; istituite commissioni per le declaratorie degli inquadramenti, per la sicurezza in banca, per le pari opportunità, per rivedere la stesura della normativa contrattuale; viene innalzato il contributo per la Long term care e per la previdenza dei giovani

Con questo contratto diamo continuità all'approccio responsabile con cui negli ultimi anni abbiamo contribuito a gestire gli epocali processi di riorganizzazione che hanno coinvolto il sistema e con cui abbiamo dato il nostro contributo negli anni più recenti di crisi finanziaria ed economica.

Con la firma di questa ipotesi siamo riusciti a mantenere il baricentro della piattaforma contrattuale: un nuovo modello di banca sostenibile e che non penalizzi i diversi stakeholder coinvolti.

Chiedevamo equità e solidarietà: va in questa direzione la costituzione del Fondo per l'occupazione, alimentato dai lavoratori e dal top management, con l'obiettivo di creare nuova e stabile occupazione.

Chiedevamo di intaccare il modello di banca che ha dato origine alla crisi tutto con baricentro finanziario: per questo prevediamo sistemi incentivanti contrattati e con orizzonti di medio-lungo periodo e l'istituzione di una Commissione che riposizioni le professionalità all'interno degli inquadramenti.

In un contesto di estrema gravità e complessità si è affermato un modello di settore in cui si garantisce lavoro buono e stabile; si favorisce l'incremento occupazionale attraverso una chiara solidarietà intergenerazionale; si introduce una forma di previdenza settoriale e si rilancia l'incremento retributivo attraverso incrementi di produttività sostenibili e negoziati.

Nonostante le difficoltà, come organizzazioni sindacali siamo riusciti a mettere in campo conoscenza, impegno, determinazione, equità. Siamo convinti possano rappresentare modelli da imitare non solo per il rinnovo di ulteriori contratti ma per intraprendere la necessaria strada di risanamento e sviluppo del sistema Italia.

Ora la parola passa ai lavoratori nelle assemblee in tutti i luoghi di lavoro per consentire loro di esprimere le proprie valutazioni e il correlativo mandato.

# INDICE TEMATICO

Apprendistato professionalizzante; 19	Long Term Care; 22
Area Contrattuale; 16	Orari di lavoro; 19
Attività complementari; 16	Orario di sportello; 18
Contratti a tempo indeterminato; 15	Pari opportunità; 19
Contratto complementare; 16	Previbank; 22
Declaratorie; 19	Razionalizzazione normativa; 19
EDR; 24	Remunerazioni del top management; 14
Enbicredito; 14	Rischi professionali; 23
Favorire l'assunzione; 14	RLS; 19
Fondo di Solidarietà; 12	Scatti economici d'anzianità; 24
Fungibilità; 19	Solidarietà espansiva; 14
Garanzia retributiva; 21	Solidarietà espansiva; 15
I contratti di secondo livello; 20	Stabilizzazione dei contratti; 14
Il premio variabile di risultato; 21	Tfr; 24
Insourcing; 17	Trattamento economico; 24
L'orario di fatto; 18	