



**FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
SEGRETERIA NAZIONALE**

**COMMENTO ALL'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 8/12/2007 PER I
QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE
PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE,
FINANZIARIE E STRUMENTALI, STIPULATO IN ABI IL 19/1/12**

PREMESSA

La premessa all'accordo, definisce il quadro di riferimento storico e sociale in cui si colloca il rinnovo del contratto.

Essa non ha solo una funzione descrittiva e didascalica (sappiamo benissimo quello che sta succedendo oggi perché lo stiamo vivendo) ma fornisce una spiegazione condivisa delle scelte fatte dalle Parti e degli obiettivi che le stesse intendono darsi sottoscrivendo questo accordo.

Queste vanno dall'aumento della produttività al sostegno dell'occupazione, in un quadro di contrasto del potenziale declino della redditività bancaria e nell'interesse comune delle imprese e dei lavoratori/trici.

La premessa sottolinea il carattere di "eccezionalità" del presente contratto di lavoro, ancorché inserito in un percorso di relazioni sindacali fondate sul confronto e sul bilanciamento sociale.

L'accordo si compone di **28 (ventotto)** articoli, strutturati come segue:

ART. 1 - AREA CONTRATTUALE

Nonostante l'insistita richiesta in senso opposto presentata dalle Aziende di Credito e contrariamente a quanto avviene in tutti gli altri Paesi europei, l'Area Contrattuale del Credito non viene toccata, né vengono modificate le garanzie in caso di cessione delle attività.

La novità consiste invece nella possibilità di applicare il CCNL Credito anche a favore di aziende che oggi applicano contratti di altri settori - in genere con trattamenti peggiorativi - attraverso l'applicazione dei cosiddetti "contratti complementari", come regolati dal successivo art. 2.

Art.2 - CONTRATTI COMPLEMENTARI

Nessuna modifica alle attività accessorie e/o appaltabili.

Viene data applicazione alla previsione contrattuale - già presente ma mai messa in atto - per la quale, al fine di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento, ai contratti complementari si applicano le seguenti previsioni (al personale assunto successivamente alla stipula del CCNL):

- **Orario di lavoro** di 40 ore. In caso di adibizione a dette attività di personale già in servizio, si procederà al riconoscimento di una riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 30 minuti per il numero delle settimane lavorate durante l'anno.
- **Inquadramento** alla 2.a area professionale e 3.o livello retributivo per tutti i lavoratori/trici incaricati di procedure semplici e standardizzate, come previsto dall'art. 2 del CCNL 8/12/07.
- **Retribuzione** ridotta del 20%

Con l'effettiva applicazione delle norme sui contratti complementari, vengono realizzate le condizioni per mantenere ed allargare l'occupazione nel settore e contenere la tendenza alla delocalizzazione

ART. 3 – INSOURCING

Nel caso di rientro nel settore di lavorazioni attualmente regolate da **contratti diversi** da quello del Credito, gli interessati osserveranno un **orario di lavoro di 40 ore settimanali** e manterranno il **trattamento economico** previsto dal precedente contratto.

Con la stipula di apposite intese tra le Parti, verranno definiti tempi, criteri e modalità per l'allineamento alle tabelle retributive previste dai contratti complementari, da realizzarsi in un **periodo massimo di 4 anni**.

ART. 4 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 – ASSETTI CONTRATTUALI

ART. 6 – PROCEDURE RINNOVO CCNL

ART. 7 – EX INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE

ART. 8 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

ART. 9 – EFFICACIA CONTRATTAZIONE SECONDO LIVELLO

Revisione delle normative contrattuali in base e per gli effetti delle previsioni di cui all'Accordo quadro sugli assetti contrattuali ABI del 24/10/11.

ART. 10 – INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Impegno delle parti ad attivare una Commissione di studio per un riesame della classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali, al fine di renderli più aderenti ai mutati assetti tecnico – organizzativi del settore.

ART. 11 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Alla luce della revisione della disciplina del contratto di apprendistato (Dlgs 14/9/11 n.167), è stata costituita una Commissione per definire la nuova regolamentazione dell'intera materia, con decorrenza al 26 aprile 2012.

Art. 12 – FONDO PER L'OCCUPAZIONE

E' uno dei temi chiave del rinnovo contrattuale ed è anche quello maggiormente innovativo, perché introduce, con una formula inedita, un sostegno economico diretto a favore dell'assunzione stabile di giovani, di disoccupati e di lavoratori già occupati ma con contratti diversi da quello a tempo indeterminato.

L'intervento del Fondo sarà inoltre esteso anche a favorire la creazione di nuovi posti di lavoro tramite il sostegno economico ai contratti di solidarietà espansiva, già previsti dall'Accordo di riforma del Fondo esuberanti, che prevedono una riduzione dell'orario per coloro che sono in vista del pensionamento e la correlata assunzione di personale a tempo indeterminato.

Il Fondo per l'occupazione verrà alimentato, in via sperimentale per i prossimi cinque anni, dal contributo da parte di tutti i bancari, dirigenti e top manager compresi, nelle seguenti misure:

- 7 ore e 30 minuti a valere sulle attuali 23 ore di riduzione di orario per le Aree Professionali;
- 1 giornata ex festività soppresse per i Quadri Direttivi e i Dirigenti;
- 4% della retribuzione contrattuale per i Top Manager.

I contributi raccolti verranno utilizzati per erogare un contributo specifico – per ogni assunzione a tempo indeterminato – pari a 2500 euro, maggiorato in caso di assunzione nelle regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione giovanile, in base alle maggiori disponibilità del Fondo.

Queste erogazioni si sommeranno a quelle previste dalla normativa vigente che prevede un contributo a favore dell'azienda di 10mila600 euro in caso di assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35 e donne di qualsiasi età.

Con i medesimi criteri, potrà inoltre intervenire, come già ricordato, a favore dei lavoratori in servizio che aderiranno alla riduzione di orario conseguente alla sottoscrizione da parte della Azienda di contratti di solidarietà espansivi.

Il Fondo inizierà ad operare al più presto all'interno dell'ente bilaterale nazionale Enbicredito, una volta apportate le modifiche al regolamento dello stesso.

Quanto previsto in tema di Fondo per l'occupazione, unitamente alla normativa di cui all'art. 15 del presente accordo, configurando la creazione di condizioni economiche particolarmente favorevoli ad assunzioni stabili e di qualità, incentiverà il superamento del precariato nel nostro settore.

ART. 13 – TUTELA PROFESSIONALE

Nel caso in cui a dipendente venga notificata informazione di garanzia o esercitata azione legale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni senza che questi siano imputabili ad un comportamento doloso del dipendente che si sia attenuto alle disposizioni emanate dall'azienda, non soltanto le spese giudiziarie ma anche le eventuali sanzioni pecuniarie che dovessero derivarne, sono messe a carico dell'impresa bancaria.

E' chiarito in nota a verbale che la tutela di cui sopra, riguarda anche fatti relativi ad adempimenti di obblighi a carico della banca in tema di normative antiriciclaggio, lotta all'usura, mifid e privacy.

ART. 14 – AUMENTI ECONOMICI

Gli aumenti economici che decorreranno dal 1° giugno 2012, vengono corrisposti - per 13 mensilità - sotto forma di EDR, elemento distinto della retribuzione.

Ciò significa che non verranno computati ai fini dell'accantonamento previdenziale né a livello generale né a quello aziendale fino alla loro definitiva tabellizzazione, che avverrà con lo stipendio di luglio 2014.

Mentre c'è certezza per quanto riguarda la data di erogazione degli aumenti, i criteri degli stessi (cioè la quota parte destinata alla paga base e quella da distribuire sugli scatti di anzianità) dovranno essere stabiliti dalle Parti entro quella data.

Ulteriori sterilizzazioni sono previste, in ragione del grave ciclo economico in cui versano i conti degli istituti bancari nostrani, ai fini degli scatti di anzianità e dell'importo ex ristrutturazione (dall'1/1/13 al 31/7/14) e ai fini degli accantonamenti al TFR, che per tre anni – cioè fino alla fine del 2014 – vengono calcolati solo sulle voci stipendio, scatti e indennità ex accordo.

La scala parametrica, modificata per consentire l'erogazione della somma convenuta di 170 euro a favore della 3.a Area Professionale 4° livello, verrà ripristinata in occasione del prossimo rinnovo.

ART. 15 – LIVELLO RETRIBUTIVO PER L'INSERIMENTO PROFESSIONALE

Allo scopo di favorire nuova e stabile occupazione, la retribuzione da corrispondere ai neo-assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, subirà una riduzione del 18% di quella tabellare per i primi quattro anni di servizio, con una compensazione a livello di contributo alla previdenza complementare – a totale carico dell'azienda – del 4% per l'intero periodo di cui sopra.

ART. 16 – PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Viene data la possibilità alle Parti a livello aziendale o di gruppo di istituire un nuovo elemento retributivo annuale variabile che regoli e sostituisca sia il premio aziendale (ex VAP) e il sistema incentivante, da determinare in base ad uno specifico accordo che ne regoli le caratteristiche.

Si tratta della prima concreta possibilità, per le OO.SS., di limitare lo strapotere aziendale in termini di attribuzione salariale discrezionale per fare convergere le erogazioni a titolo di premio in un unico sistema contrattualizzato che rispetti i principi di ispirazione delle autorità di vigilanza nazionali ed internazionali, per superare le pratiche dissennate di questi ultimi anni.

Da qui il tenore della raccomandazione sindacale in calce, che raccomanda l'adozione di tale sistema .

ART. 17 – PERMESSI EX FESTIVITA'

Si tratta della modifica correlata alla riduzione, in via sperimentale per gli anni 2012-2016, di un giorno di permesso per ex festività dei quadri direttivi a favore del Fondo per l'occupazione

ART. 18 – FESTIVITA' E FERIE

Come è avvenuto per la parte economica, in questi ultimi anni, si è venuta ampliando la divaricazione tra orario contrattuale ed orario di fatto dei lavoratori/trici.

Ecco la motivazione dell'inserimento di questa dichiarazione delle Parti affinché vengano evitati accumuli eccessivi di residui di ferie, ex festività e permessi di banca ore.

ART. 19 – LONG TERM CARE

Con la sottoscrizione del CCNL scorso, firmato l'8/12/07, si è dato corso all'iscrizione di tutti i bancari in servizio dal 1° gennaio dell'anno successivo ad un programma di LTC (Long Term Care) con l'obiettivo di assicurare ai colleghi/ghe non più autosufficienti un'assistenza – sostanzialmente domiciliare o un rimborso delle attrezzature e delle cure necessarie per i sostentamento.

Gli aventi diritto sono quindi tutti i dipendenti in servizio (compresi gli apprendisti e perfino gli assunti a tempo determinato se lo stato di non autosufficienza si è manifestato nel corso del rapporto di lavoro), i pensionati e gli esodati successivamente al 31/12/07.

Le prestazioni attualmente erogate sono 54 sulle 86 domande ricevute e danno diritto ad un'erogazione netta pari a 13.200 euro all'anno disposta dalla CASDIC, la Cassa di Assistenza per il personale dipendente del settore del Credito).

Il numero tutto sommato limitato di fruitori non deve trarre in inganno; l'aumento dell'età e con essa l'insorgenza di malattie o stati invalidanti unite al fatto che l'iscrizione dura per tutta la vita, consiglia – anche dal punto di vista puramente attuariale – un forte accantonamento in conto capitale, in vista di ingenti esborsi negli anni a venire.

Con la nuova norma il contributo – totalmente a carico delle aziende di credito – raddoppia, passando da 50 a 100 euro procapite all'anno; ciò consentirà da un lato di migliorare le prestazioni per gli sfortunati colleghi/ghe che già ne usufruiscono e dall'altro di rafforzare la gestione LTC che, ricordiamo, costituisce patrimonio di destinazione separato dall'ordinaria gestione di malattia della CASDIC.

ART. 20 – FUNGIBILITA' QUADRI DIRETTIVI

Il presente articolo fa seguito alla richiesta dell'ABI di ottenere stabilmente non solo la fungibilità all'interno dell'area dei Quadri Direttivi, ma anche tra QD1 e ultimo livello delle Aree Professionali.

La norma sottoscritta limita invece la fungibilità sia temporalmente (transitoriamente per la vigenza del CCNL) che alla sola area dei QD, ed è volta a garantire la flessibilità necessaria a difendere il ruolo e la trasferibilità dei colleghi/ghe in un periodo in cui le banche potrebbero trovarsi a dover chiudere numerose filiali e ristrutturare servizi centrali ed uffici territoriali.

ART. 21 – ORARIO SETTIMANALE

Vengono apposte per correlazione le modifiche introdotte dal regime dei contratti complementari (art. 2 Accordo) e insourcing di attività (art. 3 Accordo), relative alle 40 ore settimanali di lavoro nonché quella relativa alla soppressione – in via sperimentale per gli anni 2012-2016 – di 7 ore e 30 di banca delle ore, al fine di finanziare il Fondo per l'occupazione (art. 12 Accordo).

ART. 22 – ORARIO DI SPORTELLO

Questa è la previsione che ha colpito in misura maggiore l'opinione pubblica e, ovviamente colleghe e colleghi interessati.

In effetti si tratta di un'innovazione decisiva che impatta nei costumi e nelle abitudini della clientela e anche dei dipendenti, oltre che nell'organizzazione del lavoro delle aziende di credito.

Il clima di liberalizzazione degli orari che si respira nel Paese e la progressiva estensione dell'orario di servizio in molte attività aperte al pubblico, hanno reso fertile il terreno per un avanzamento della proposta.

A questo ragionamento occorre però aggiungere la necessità, per i dipendenti bancari, di fronteggiare non solo il contesto sociale, ma anche e soprattutto quella di affrontare le profonde ristrutturazioni nei servizi centrali, territoriali e nelle reti, che si manifestano con processi di soppressione di posti di lavoro.

Dato l'utilizzo massiccio del fondo esuberi avvenuto negli anni appena trascorsi e non volendo introdurre nel nostro sistema forme di licenziamento più o meno mascherati, l'allungamento dello sportello – a parità di orario individuale o con la riduzione prevista in caso di turni – può rappresentare anche un'opportunità per ricollocare il personale in eccesso, attraverso una riconversione dello stesso, senza incidere in termini di mobilità e riduzione di organici.

L'intero processo, che ABI voleva allargato dalle 7 alle 22 e rivolto non allo sportello ma all'orario di servizio (cioè di lavoro), viene ricondotto ad una fascia di sportello 8-20, attivabile dalle aziende solo dopo un confronto con il sindacato, mentre per arrivare superare tale fascia oraria è necessario l'accordo sindacale aziendale o di gruppo.

Ferma restando la raccomandazione delle OO.SS. sulla volontarietà, si tratta quindi di un processo del tutto sperimentale, come ripreso in termini anche formali dall'art.26 dell'Accordo, laddove si dice esplicitamente che l'osservatorio sulla produttività dovrà monitorare lo stato di attuazione della suddetta innovazione.

Problemi organizzativi e di bilanciamento tra costi e ricavi da parte delle aziende interessate, saranno poi elementi determinanti per la diffusione o meno di tale processo che, inevitabilmente, non potrà essere indiscriminatamente applicato da tutte le banche né, ovviamente, da tutte le unità produttive.

ART. 23 – COORDINAMENTO ORARI DI LAVORO

La Commissione paritetica di cui al presente articolo sarà quella incaricata di armonizzare le modifiche introdotte al regime di orari come sopra delineato con quelle esistenti nell'attuale CCNL (fasce orarie, turni, etc.).

ART. 24 – PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE TEMPI VITA E LAVORO

La Commissione paritetica ha il compito di coordinare le regole del nostro contratto con quelle previste dall'avviso comune sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sottoscritto dai sindacati presso il Ministero del Lavoro il 7/3/11.

ART. 25 – ACCORDO RLS

Si procederà, tramite una Commissione paritetica di esperti, alla revisione dell'accordo di settore sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che risale all'ormai lontano 12/3/97, con l'obiettivo di renderlo conforme al DLgs 81 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

ART.26 – OSSERVATORIO NAZIONALE PRODUTTIVITA'

Si tratta di un nuovo e importante strumento di lavoro sindacale che permetterà, a livello nazionale, di sviluppare un monitoraggio sull'andamento del settore in termini di produttività, valutando anche l'impatto delle principali misure introdotte in questo rinnovo contrattuale, con particolare attenzione a quelle introdotte con la manovra sull'orario di sportello.

ART.27 – FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE DI SETTORE

Dopo anni di sterile discussione si è infine pervenuti alla costituzione, anche tra i bancari, del Fondo di previdenza complementare per tutti quei lavoratori/trici che fossero ancora privi di sistemi di protezione pensionistica aziendale.

A questo fine è stato individuato un Fondo cosiddetto preesistente, Previbank, il cui statuto e la cui governance dovranno essere opportunamente modificate al fine di raggiungere l'obiettivo di dotare tutti i bancari, ovunque lavorino, della copertura previdenziale integrativa.

ART.28 – TESTO COORDINATO CCNL

Impegno di rito per il coordinamento dell'attuale testo contrattuale con le modifiche introdotte dal presente Accordo, anche al fine di razionalizzarne alcune parti come previsto dall'Accordo quadro ABI del 28/10/11.

TABELLE ECONOMICHE

Le tabelle economiche sono di facile lettura, in ragione del fatto che mancano gli aumenti calcolati relativi agli scatti di anzianità e che quindi la cosiddetta EDR costituisce una cifra scaglionata identica per tutti i componenti di ogni singola categoria/livello contrattuale.

Per la prima volta vengono introdotte, ai sensi dell'Accordo, la tabella dei lavoratori assunti con contratto complementare e quella relativa alle assunzioni con contratto di inserimento, entrambe con la relativa dinamica di aumento stabilita per il restante personale.

L'incremento salariale contrattato è di 170 euro per la figura di 3.a area 4.o livello, che rappresenta un incremento, a fine periodo del 6,05% sulle tabelle retributive. Per poter sostenere questo intervento a copertura dell'inflazione programmata (non sono previsti arretrati), è stato necessario rivedere la scala parametrica, che verrà ripristinata in occasione del prossimo rinnovo di CCNL.

Da segnalare che l'EDR è utile ai fini del calcolo del contributo INPS ed entra quindi a far parte del calcolo dell'assegno di sostegno al reddito erogato dal Fondo esuberi.