

Con questo documento intendiamo esprimere il nostro dissenso sull'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL ABI 2015.

In questo testo ci si soffermerà brevemente sugli argomenti oggetto dell'accordo perché alcune valutazioni sono già state rese pubbliche (si rimanda al nostro profilo Facebook AGORA' SINDACALE ed al nostro blog Agorasindacale.altervista.org).

Seguirà a breve un testo di approfondimento di TUTTI gli elementi contenuti nell'accordo di rinnovo.

L'analisi tecnica e le nostre valutazioni politiche ci convincono sulla necessità di esprimere nelle assemblee un voto negativo sull'ipotesi d'accordo.

Il percorso negoziale

Va ricordato innanzitutto il metodo utilizzato dalla nostra sigla sia per realizzare la piattaforma, sia per giungere a definire l'ipotesi d'accordo: possiamo concludere che il mancato coinvolgimento dei lavoratori nel periodo tra piattaforma e stipula dell'accordo sia diventata ormai prassi, ma mai come questa volta è mancato il coinvolgimento del quadro dirigente di tutti i livelli, creando, per altro, un precedente molto grave.

I contenuti dell'accordo

Con tutte le molteplici e profonde diversità dai contenuti della piattaforma, il rinnovo del CCNL è centrato unicamente sull'aumento salariale che, va sottolineato, risulta essere molto inferiore a quanto dichiarato con molta enfasi, a causa della mancata compensazione di altre voci spettanti e non riconosciute:

- prosecuzione della sterilizzazione del TFR
- mancato riconoscimento degli arretrati relativi al 2019
- mancato incremento di scatti e misure delle indennità
- prosecuzione della contribuzione di una giornata lavorativa al FOC
- allungamento della valenza contrattuale di un anno.

Per contro, i contenuti dell'accordo di rinnovo evidenziano in generale la volontà ad'introdurre una serie di interventi riconducibili ad una normale manutenzione del CCNL.

Tra questi interventi va sottolineato l'aver rimediato a passate scelte sottoscritte dagli stessi attori sindacali come nel caso del superamento del salario d'ingresso, utilizzando per questa soluzione anche il contributo economico dei lavoratori.

Si registrano invece alcuni arretramenti importanti:

- l'innalzamento dell'età utile per l'intrasferibilità di ben 5 anni, senza tra l'altro prevedere una norma transitoria per coloro che hanno già acquisito il diritto e che potrebbero perderlo non avendo i 50/52 anni di età richiesti
- l'aver reso cedibili a società non controllate i lavoratori addetti alla gestione degli NPL ed UTP così peggiorando il complessivo impianto dell'area contrattuale
- la conferma della possibilità di definire gli inquadramenti a livello aziendale, indebolendo ulteriormente il CCNL.

Sono inoltre presenti anche alcune scelte rispetto alle quali esprimiamo il nostro dissenso:

- l'aver mantenuto un istituto come il FOC - istituto contrattuale tipico dei momenti di crisi - completamente finanziato dai lavoratori, che sposta risorse da questi ultimi alle aziende mentre il settore registra utili miliardari
- l'aver disciplinato il lavoro agile con clausole peggiorative rispetto a quelle previste in alcuni accordi aziendali (le previsioni per il ticket pasto) o norme generiche (formazione) o non approfondite (il tema dell'infortunio in itinere).

Non può essere dimenticato come, all'interno della piattaforma, sia stata data particolare rilevanza alla richiesta d'inserimento della "reintegra in caso di licenziamento illegittimo", limitandosi, invece, alla fine ad una dichiarazione congiunta delle Parti.

La dichiarazione, se dal punto di vista normativo è da considerarsi del tutto inefficace, dal punto di vista politico renderà ancora più difficile riprendere il confronto su questo tema di alto valore.

Un elemento di novità di questo rinnovo è stata certamente la pubblicazione simultanea a cura della dirigenza di UNICREDIT del Piano Industriale, in cui si esprime la necessità di riduzione degli

organici per realizzare maggiori utili da devolvere agli azionisti, mentre, in UBI si sgretolava il concetto stesso di area contrattuale attraverso la fuoriuscita di lavorazioni e lavoratori non esternalizzabili.

Noi pensiamo che non ci si dovesse limitare ad un comunicato stampa, ma sarebbe stato necessario interrompere ogni trattativa e mobilitare l'intera categoria perché "questi" saranno i temi che saremo chiamati ad affrontare nel settore nell'immediato futuro prossimo.

Intendiamo rimarcare quanto questo accordo sia fuori della fase corrente caratterizzata da un settore che macina utili miliardari, facendo leva sulla riduzione occupazionale e la chiusura degli sportelli.

Coloro che restano a lavoro sono sempre più spesso oggetto di pressioni commerciali, spesso costretti ad assumersi responsabilità che non hanno, a lavorare con ritmi frenetici, a sfiorare quotidianamente l'orario di lavoro, spesso senza retribuzione e a subire richiami continui.

La trattativa non ha affatto affrontato le pesanti condizioni di lavoro oggi in banca, ma si è limitata a prevedere l'inserimento nel CCNL del precedente accordo sulle "Politiche Commerciali" del 2017 che, come noto, non ha funzionato: continuiamo a pensare che senza un apparato sanzionatorio nessun accordo sul tema potrà portare beneficio ai lavoratori.

Si sta facendo largo la convinzione che le aziende di credito abbiano chiaramente capito quanto sia debole oggi il sindacato della nostra categoria, arrivando a non rispettare gli accordi che non siano di proprio interesse o vantaggio.

In questa situazione si sono anche ignorati gli effetti della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica in corso.

Nella chiara evidenza che la riduzione occupazionale e la chiusura degli sportelli proseguirà nel prossimo futuro, si è preferito non intervenire sul tema, per poi dichiarare ad accordo chiuso la necessità di un patto con ABI a difesa dell'occupazione rinunciando, invece, ad affrontare il tema nel corso del negoziato, anche con il rischio di aprire una vertenza, ma avendo le idee chiare su cosa fare: non sarà certo un ente bilaterale che potrà risolvere la questione per l'intero settore, garantendo i lavoratori sia dal punto di vista occupazionale, che lavorativo e senza che qualsiasi altra soluzione ricada ulteriormente su di loro.

Questi i motivi per cui si riteneva necessario:

- rivedere il Fondo Esuberi che rischia di non essere sufficiente ad assorbire tutte le prossime uscite
- cambiare l'impianto e dare certezza alla formazione, con corsi in aula, ma soprattutto pensandola come l'elemento qualificante per garantire ai lavoratori l'accesso a nuove mansioni quando le precedenti non esisteranno più, diversamente da quanto previsto nell'accordo che esalta la formazione on line ed introduce un paragrafo che fa pensare alla formazione fuori orario
- fissare da subito la riduzione di orario come elemento di difesa occupazionale, come previsto in piattaforma e come sta avvenendo nel resto d'Europa, riappropriandosi del controllo degli orari di fatto
- garantire l'integrità della filiera attraverso il rafforzamento dell'Area Contrattuale ed un vero controllo sugli appalti perché le raccomandazioni inserite nell'accordo, in quanto tali, non produrranno alcun beneficio.

In sintesi, valutiamo il rinnovo come un risultato che dà un duro colpo alla tenuta del CCNL e, quindi, incrementa la debolezza sia degli elementi di difesa normativi a favore delle lavoratrici e lavoratori del settore, ma aumenta anche la debolezza negoziale delle Organizzazioni Sindacali di fronte alle controparti aziendali in questa fase di profonda trasformazione.

Per la Fisac CGIL un sintomo significativo è rappresentato dalla continua uscita di iscritte ed iscritti che dovrebbe essere affrontata definendo e sostenendo una linea politica originale e rispondente ai tempi ed alle condizioni di chi rappresentiamo.

Per queste motivazioni ci faremo parte attiva nelle assemblee per rappresentare alle lavoratrici ed ai lavoratori i risultati raggiunti con l'accordo di rinnovo del CCNL, invitando a votare contro l'ipotesi di rinnovo del CCNL ABI.