

**AREA PROGRAMMATICA  
RETE 28 APRILE  
CGIL**



**Informativa sintetica sulle linee guida della piattaforma contrattuale ABI**

LA SINTESI RAPPRESENTA SOLO PARZIALMENTE I TEMI DISCUSSI AL DIRETTIVO NAZIONALE DEL 12-13-14 DICEMBRE U.S. I CONTRIBUTI DELLE COMPAGNE E DEI COMPAGNI SONO STATI MOLTI E LA DISCUSSIONE REGISTRATA NELLE 6 COMMISSIONI CONTRATTUALI E' STATA MOLTO PIU' AMPIA RISPETTO A QUANTO SINTETIZZATO IN QUESTO DOCUMENTO. AI COMPONENTI DEL DIRETTIVO NAZIONALE NON E' STATO CONSEGNATO ALCUN DOCUMENTO DI BASE CON IL QUALE APPROFONDIRE LA DISCUSSIONE, PER CUI QUANTO SEGUE E' FRUTTO DEI NOSTRI APPUNTI.

AD OGNI MODO, SULLA BASE DI QUELLO CHE ABBIAMO POTUTO ASCOLTARE, E DISCUTERE , RITENIAMO CHE CI SIANO ELEMENTI POSITIVI SIA SULLA PARTE ECONOMICA CHE NORMATIVA. PER QUALIFICARE ANCORA DI PIU' QUELLA CHE OGGI E' SOLO UN IPOTESI DI PIATTAFORMA, OCCORRERA' CHE TUTTI I LAVORATORI POSSANO ESPRIMERSI ATTRAVERSO UN REFERENDUM CHE ALLA LUCE DELL'INEDITO TAVOLO A NOVE (TUTTE LE SIGLE SINDACALI PRESENTI IN CATEGORIA) POTRA' RAPPRESENTARE UN BAGNO DI DEMOCRAZIA TANTO PIU' NECESSARIO A SOSTENERE UNA PIATTAFORMA, CHE, SE NON VERRA' STRAVOLTA, NECESSITERA' DI UN AMPIA MOBILITAZIONE.

---

**SALARI, INDENNITA', INQUADRAMENTI**

In questi anni i risultati economici di tutte le banche sono stati importanti, c'è stata una forte crescita degli utili. I lavoratori non hanno potuto godere proporzionalmente di questa crescita economica, le aziende hanno distribuito salario incrementando il peso della parte variabile e con metodi unilaterali. Lo scenario precedente e l'opportunità politica di unità sindacale a 9 sigle spinge ad essere ambiziosi sulle richieste economiche, che devono riequilibrare e redistribuire salario verso i Livelli più bassi ed a svantaggio dei Sistemi incentivanti. **La richiesta economica del 7,3% è così composta:**

- il 3,8% di recupero inflattivo rappresenta la somma algebrica tra l'inflazione reale del 2006 e quella reale attesa nel 2007 (comprensivo della detrazione dello 0,2 relativo all'anno 2005 per il quale l'aumento ottenuto e' stato superiore all'inflazione reale);
- Il 3,5% di recupero sulla redditività.

Gli esecutivi unitari del 18 e 19 p.v. scioglieranno le riserve su:

**AREA PROGRAMMATICA**  
**RETE 28 APRILE**  
**CGIL**  


**Informativa sintetica sulle linee guida della piattaforma contrattuale ABI**

- ipotesi di rimodulare le scale parametriche favorendo i livelli più bassi;
- o, in alternativa
- una cifra fissa uguale per tutti ed un aumento in base alle scale parametriche in essere;
- aumento proporzionale anche per le indennità (compresa indennità di cassa) e gli scatti di anzianità;
- eliminare l'inquadramento della 3A1L portando tutti i lavoratori al livello successivo (per la Fisac rappresenta una richiesta "esagerata", significherebbe 400 € di aumento, quindi poco probabile. La Fisac ha proposto invece delle richieste meno esose e più mirate verso gli apprendisti ed i precari in genere).
- Eliminazione del livello unico;
- Introduzione di un livello ulteriore dei quadri direttivi (QD5), che non dà luogo a riconoscimenti economici. In questa fascia verranno ricompresi i quadri direttivi con ruolo chiave;
- Riparametrizzazione delle indennità sulle missioni in base ai dati inflazionistici registrati per le categorie merceologiche alberghi e ristoranti (richiesta di aumento di c.a. il 20%);
- Per i Sistemi Incentivanti verrà chiesta maggior trasparenza nei budget e nei criteri di distribuzione al personale e la preferenza per i budget di gruppo. Inoltre il budget dovrà essere anche qualitativo e agganciato con le Responsabilità sociali d'impresa. Sarà richiesto che una percentuale dei premi legati ai sistemi incentivanti sia riconosciuta a tutto il personale; dei criteri di equilibrio tra il premio aziendale ed i S.I. cercando di dare maggior peso al primo. Inoltre sarà richiesto un confronto preventivo con le controparti inerente le modalità applicative dei sistemi incentivanti e, a posteriori, un confronto per valutare eventuali correzioni.

### **DELOCALIZZAZIONI**

Si è discusso del processo di ***internazionalizzazione e delocalizzazione*** che interessa i grossi gruppi bancari italiani. In caso di delocalizzazione le aziende devono rispettare tutte le normative internazionali (OIL, OCSE ecc) rafforzando le procedure di consultazione ed informazione con gli organismi sindacali. Deve permanere la proprietà del gruppo sulle attività delocalizzate. Inoltre è stata fatta l'ipotesi di redigere una lista di attività delocalizzabili (simile a quella delle attività appaltabili di cui al capitolo 1, art. 3 del ccnl).

### **AREA CONTRATTUALE E RELAZIONI SINDACALI**

Per quanto riguarda ***l'area contrattuale*** si vuole mantenere l'impalcatura precedente, perché l'eventuale apertura della discussione presterebbe il fianco agli attacchi della

**AREA PROGRAMMATICA**  
**RETE 28 APRILE**  
**CGIL**  


**Informativa sintetica sulle linee guida della piattaforma contrattuale ABI**

controparte che si prefigge di stravolgere quell'impianto. C'è la necessità di rafforzarlo utilizzando anche le nuove normative esistenti.

I call center e banca telematica rimangono nel capitolo 1 (art.1 ccnl).

Esiste il problema posto dalle aziende di credito al consumo (ASSOFIN) che vogliono cambiare CCNL di riferimento per effetto della concorrenza che subiscono dalle aziende dello stesso settore che applicano un altro tipo di contratto (circa il 40%). Si discuterà se è il caso di fare alcune revisioni all'interno del capitolo 1 art.2 del CCNL ma senza alcuna deroga allo stesso e comunque all'interno del nostro CCNL.

Riguardo le ristrutturazioni e le riorganizzazioni le richieste toccano sia l'informazione preventiva, che il miglioramento delle procedure esistenti. Intanto sarà richiesto di uniformare l'informativa in base alle direttive U.E. (consegna in tempo utile dei piani affinché le OO.SS. abbiano il tempo necessario per affrontare il problema). Sulle procedure c'è la necessità di prevedere un miglioramento rispetto a quanto previsto dagli art. 14 e 18 del CCNL. Oltre a limitare le aziende sulla scelta degli articoli di procedura da utilizzare, si tratta di raccordare gli stessi con l'art. 47 della legge 428/90, che riconosce il ruolo delle RSA e delle unità produttive, spesso penalizzate, a trattare anche sugli assetti retributivi. Quindi diventa necessario privilegiare le strutture dove si pone il problema. Si è concordato che l'art. 47 rafforzato rappresenta il punto di maggior tutela per i lavoratori.

Per quanto riguarda le cessioni di aziende all'interno di un gruppo sarà perseguito il collegamento societario sull'esempio dell'accordo raggiunto in Capitalia (garanzia di riallocazione dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno del gruppo)

Per le cessioni fuori dai gruppi o aziende e fuori dal nostro CCNL, sull'esempio degli appalti delle esattorie, sarà richiesta la responsabilità delle società subentranti, oltre che per i debiti in solido a favore dei lavoratori, come previsto dalle leggi, anche per le garanzie occupazionali senza limiti di tempo o di passaggi in altre aziende.

Saranno inoltre inserite delle penalità per le banche che cederanno rami d'azienda che non abbiano la prevista autonomia strumentale e organizzativa.

Il distacco spesso viene utilizzato per eludere la procedura di cessione di ramo d'azienda. Le strategie delle aziende spesso si svolgono con due azioni contemporanee: la fuoriuscita delle attività e la cessione del contratto individuale del lavoratore (art. 1406 del c.c.) dove il distacco rappresenta il passaggio momentaneo. Essi sono utilizzati in modo diffuso ed il sindacato non ha la possibilità di monitorarli (è prevista una informativa riepilogativa annuale). Sarà inserito il limite di un anno sulla durata del distacco, oltre il quale diventa obbligatorio il consenso del lavoratore e l'informativa alle OO.SS. E' fondamentale che al lavoratore distaccato venga data la formazione direttamente dalla società distaccante per evitare che al rientro il lavoratore trovi difficoltà di collocazione. Su questo tema bisogna inserire clausole di salvaguardia perché spesso al rientro i lavoratori trovano una situazione mobbizzante.

**Informativa sintetica sulle linee guida della piattaforma contrattuale ABI**

Riguardo gli appalti va inserito l'obbligo dell'azienda committente di fornire alle RSA un'informativa esauriente che comprenda il Documento di congruità e i capitolati di appalto; oppure una certificazione della committente riguardo i costi dell'appalto, i trattamenti contrattuali dei lavoratori e la dichiarazione di eventuali subappalti come stabilito dalle leggi.

**MERCATO DEL LAVORO**

Sul tema del mercato del lavoro c'è da registrare la volontà di combattere il fenomeno partendo da una informativa e una conoscenza di tutte le forme contrattuali utilizzate in azienda. Sarà richiesto l'obbligo, durante l'incontro annuale, di presentare alle RSA la differenza tra l'utilizzo quantitativo dei lavoratori atipici e le trasformazioni a tempo indeterminato conseguite. Sarà inserito un obbligo a non utilizzare in successione le varie forme precarie ( ad esempio, dopo la scadenza di un contratto a tempo determinato applicazione di un contratto di apprendistato) e, ove sia già stato fatto, una decurtazione temporale sulla durata del contratto in corso. Il tempo già lavorato in precedenza in altra tipologia di lavoro deve essere scalato dagli anni previsti dal contratto in essere.

Si prospetta inoltre:

- Esclusione definitiva delle altre forme di precarietà congelate nel CCNL precedente e previste dalla legge 30 (somministrazione a tempo indeterminato, job sharing ecc);
- Per l'apprendistato si prevede di chiedere la riduzione da 4 a 3 anni, con modalità ancora da concordare. Altra ipotesi è quella di migliorare gli inquadramenti. Si richiede, inoltre, l'applicazione dei contributi previdenziali e di malattia previsti nei rispettivi Contratti integrativi aziendali e la possibilità di inserire una percentuale minima, circa l'80%, di trasformazione a tempo indeterminato al termine del contratto di apprendistato.
- Per i contratti di inserimento si richiede una percentuale minima di trasformazione a tempo indeterminato pari al 75% (la legge prevede il 60%);
- Per la somministrazione a tempo determinato si richiede la trasformazione a tempo indeterminato dopo un tempo da stabilire;
- Per il part-time bisogna prevedere le indennità come per i lavoratori a tempo pieno perché spesso i part-time vengono utilizzati per aggirare le norme sulla turnazione previste per i full-time. Bisogna garantire la possibilità di rientro a full time su richiesta del lavoratore (v. legge 30) e stabilire delle percentuali e delle regole in linea con le esigenze di vita delle donne e degli uomini e con le nuove normative europee. Bisogna inserire delle norme di salvaguardia per i QD che decidono di lavorare a tempo parziale perché spesso sono soggetti a "mortificazioni". Questo tema, comunque, verrà affrontato in modo più organico da una commissione nazionale unitaria femminile;

**Informativa sintetica sulle linee guida della piattaforma contrattuale ABI**

- Lo stage è una tipologia di lavoro introdotta dal pacchetto treu. E' abbastanza utilizzata in questa fase e quindi, oltre a fare un richiamo alla legge di riferimento, occorre garantire un' informazione completa alle RSA (numeri, attività espletate, percorso formativo, tutor). Vanno stabiliti rimborsi spesa certi e chiari per gli stagisti e limitare l'uso ripetuto di questa tipologia al massimo a un anno.
- Per le consulenze (co.co.pro, lavoratori di altre aziende, ex dipendenti ecc) le RSA devono ricevere nel dettaglio l'informativa per evitare che siano utilizzate per mascherare forme di lavoro subordinato.
- In attesa della legge delega del governo sul tempo determinato, si è deciso che per questa tipologia bisogna comunque prevedere dei tempi certi di durata (24 mesi massimo nell'arco di 48 mesi) e una lista delle causali di utilizzo come per il passato. La percentuale di utilizzo del personale a tempo determinato attualmente in vigore nell'attuale CCNL e pari al 5% dei lavoratori in servizio, potrebbe essere trasformata in una percentuale legata alle assunzioni effettuate nell'anno di riferimento. Questo per evitare assunzioni troppo concentrate su alcune tipologie e spingere verso le assunzioni a tempo indeterminato. Questo nuovo criterio dovrebbe essere applicato per tutte le tipologie di lavoro precario.

### **ORARI, FERIE**

E' necessario recuperare la consultazione sull'articolazione degli orari, degli straordinari e della banca delle ore. Le modalità di apertura degli sportelli al sabato e alla domenica devono passare per la contrattazione aziendale. Bisogna evitare accordi che creano concorrenza sleale tra banche in quanto aumentano gli sportelli aperti che vanno oltre le regole del CCNL. Per chi fa i turni è fondamentale non superare le 80 notti annuali ed esplicitare in modo più trasparente le attività che possono essere soggette a turnazioni, anche nel caso in cui ai lavoratori venga applicato un orario previsto da nastro standard. Bisogna recuperare l'istituto della reperibilità che ormai è molto utilizzato anche a causa delle forti riorganizzazioni e ristrutturazioni.

Aumento per i QD di 1 giornata di ferie; per le aree professionali 7,30 ore di riduzione d'orario da utilizzare come banca delle ore. Miglioramento dei permessi retribuiti per questioni familiari e varie. Saranno inserite modifiche sostanziali per rendere esigibile l'art. 19 sulle procedure di applicazione di nastri orari al di fuori di quello standard ed anche il miglioramento della flessibilità individuale in entrata o in uscita, di 15 o 30 minuti. Ai livelli territoriali di categoria si stanno ipotizzando nuovi strumenti di intervento per trovare soluzioni che, attraverso l'utilizzo di servizi di trasporto collettivi, rendano più semplice il raggiungimento del posto di lavoro, in particolar modo nelle grandi città.

**AREA PROGRAMMATICA  
RETE 28 APRILE  
CGIL**



**Informativa sintetica sulle linee guida della piattaforma contrattuale ABI**

**VARIE**

Sul capitolo della **formazione**: bisogna rendere esigibile la crescita formativa dei lavoratori: è necessaria quindi una certificazione aziendale della formazione ricevuta; l'aggancio della formazione alla valutazione annuale e l'obbligo per l'azienda ad interventi periodici sullo sviluppo del lavoratore. In caso di inadempienza vanno previste delle penalizzazioni per le aziende.

Riguardo la **semestrale** si richiede il vincolo per l'azienda di rispondere alle richieste sindacali entro 20 gg. e la redazione di un verbale conclusivo.

Verrà richiesto il **diritto di assemblea** anche sotto i 15 dipendenti dato che la legge 300 non lo permette: ad esempio potrebbe essere formulata una richiesta di 5 o 6 ore annuali che danno diritto ad assemblee autorizzate.

Roma, 19.12.06