

Informativa sull'ipotesi di accordo del CCNL ABI

a cura dei componenti del Direttivo Nazionale FISAC/CGIL

Canti Daniele
Formichella Antonio
Giannini Luigi
Maiorano Antonio

LA NOSTRA SINTESI AFFRONTA GLI ASPETTI PIU' CONTROVERSI DELL'IPOTESI DI RINNOVO DEL CCNL ABI E CERCA DI FARE UN BILANCIO ED UN CONFRONTO CON LA PIATTAFORMA PRESENTATA AD INIZIO ANNO.

IN QUESTO DOCUMENTO VOGLIAMO EVIDENZIARE LE PERCENTUALI REALI RIVENIENTI DAGLI AUMENTI TABELLARI. PERCENTUALI CHE LA STAMPA HA DIFFUSO IN MODO NON UNIVOCO. ANCHE ALCUNE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE HANNO CONTRIBUITO ALLA DISINFORMAZIONE CON DOCUMENTI INESATTI SPESSO CON CONTENUTI RIDONDANTI E NON REALI. CHIARAMENTE, NEI PROPRI DOCUMENTI UFFICIALI, LE OO.SS. ESALTANO L'ACCORDO ED EVIDENZIANO TUTTI I LATI POSITIVI DEL RECUPERO ECONOMICO E NORMATIVO. PERO', NON SONO STATE ANCORA SPIEGATI ALCUNI ASPETTI CHE RITENIAMO DI CRITICITA' PER IL FUTURO. LE DISTANZE DALLA PIATTAFORMA PRESENTATA DALLE OO.SS. SONO TALI DA NON POTER ESSERE COMUNQUE SODDISFATTI. RITENIAMO CHE LE POSSIBILITA' DI UN RECUPERO, ECONOMICO E NORMATIVO, C'ERANO VISTI I GRANDI PROFITTI DELLE BANCHE DI QUESTI ULTIMI ANNI. LE OO.SS NON HANNO VOLUTO AFFONDARE SU ALCUNI ASPETTI, AD ESEMPIO SUI TEMI DELLE CESSIONI DI RAMO D'AZIENDA E DEL MERCATO DEL LAVORO, TANT'E' CHE NON C'E' STATA ALCUNA VOLONTA' A PREVEDERE FORME DI MOBILITAZIONE E DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI PER RAGGIUNGERE ULTERIORI OBIETTIVI IMPORTANTI. E' STATA PREVISTA LA TRIENNALIZZAZIONE DEL CONTRATTO E L'ALLUNGAMENTO DELLA SCADENZA, FATTO CHE CONSIDERIAMO NEGATIVO. RITENIAMO CHE L'ALLUNGAMENTO DELLA SCADENZA CONTRATTUALE, CHE LA NOSTRA CATEGORIA HA VOLUTO AFFRONTARE, E' UNO DEI PUNTI FONDANTI DEL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE POSTO OGGI ALL'ORDINE DEL GIORNO.

Informativa sull'ipotesi di accordo del CCNL ABI

a cura dei componenti del Direttivo Nazionale FISAC/CGIL

Canti Daniele
Formichella Antonio
Giannini Luigi
Maiorano Antonio

I principali punti sono:

Aumento economico

La percentuale degli arretrati della voce "una tantum" per il **2006/2007** è del **4,90%** (3,8% recupero inflattivo più 1,1% produttività del settore).

Visto la confusione voluta dalla stampa e da qualche OO.SS. vogliamo precisare che per la figura media di riferimento (3A4L con 7 scatti) **l'aumento riferito al biennio 2006-2007** e che troveremo in busta paga a partire di gennaio 2008, è di **€ 117,29** (3,8% recupero inflattivo più 0,84% produttività del settore). Mentre nel rinnovo del **biennio 2004-2005** l'aumento per la stessa figura professionale raggiunse **€ 152,01**.

Per l'anno 2008 sono stati sterilizzati gli aumenti degli scatti di anzianità e della voce ex ristrutturazione tabelle e gli incrementi economici sono solo sulla voce stipendio.

In questo modo si è voluto riconoscere, in proporzione agli aumenti, un maggior incremento economico alle lavoratrici ed i lavoratori con meno anzianità, inserendo un meccanismo di aumenti salariali per la prima volta capovolto. Questa decisione ha comportato una rimodulazione della distribuzione interna allo stesso livello professionale, per esempio in questa riparametrazione (per la figura professionale 3A4L con 7 scatti), un lavoratore riceverà a regime, dal 1 dicembre 2010, il 10,71 % di aumenti ed un lavoratore senza anzianità riceverà a regime il 11,62%.

Come si può notare l'aumento del biennio non si discosta molto dal recupero avvenuto per altre categorie seppur in presenza di tabelle economiche più alte. Invece si vuol far passare il recupero economico come un grande risultato. Ad esempio la categorie dei Chimici ha raggiunto quota 103 € di aumento per il biennio 2006-2007, senza sventolare aumenti strabilianti. Inoltre la figura del **3A4L con 7 scatti a regime raggiungerà aumenti complessivi nell'ordine dei € 281,88 ma questo aumento è per cinque (5) anni**. Quindi il 10,71% per questa figura porta a casa alla fine il 2,14% di aumenti percentuali annui. Si può azzardare l'ipotesi che il recupero non raggiungerà, molto probabilmente, quello dell'inflazione reale. Possiamo quindi affermare che i riconoscimenti dell'inflazione ammontano circa per un 1,96% annuo per il 3A4L con 0 scatti e all'1,70 circa per la figura del 3A4L con 7. Poca cosa sono anche i riconoscimenti della produttività mediamente intorno allo 0,40 per anno.

Abbiamo voluto simulare e paragonare, quindi, il costo del contratto per la figura 3A4L con 0 scatti di anzianità è quello della figura professionale 3A4L con 7 scatti di anzianità. Gli aumenti salariali sono così previsti:

Informativa sull'ipotesi di accordo del CCNL ABI

a cura dei componenti del Direttivo Nazionale FISAC/CGIL

Canti Daniele
Formichella Antonio
Giannini Luigi
Maiorano Antonio

Simulazione figura 3A4L con 0 scatti in base ai nuovi meccanismi percentuali: stipendio+0scatti+0ristrutturazione tabelle

Simulazione figura 3A4L con 7 scatti in base ai vecchi meccanismi percentuali: stipendio+7scatti+ristrutturazione tabelle X7

5,34%	dal 1 gennaio 2008
0,85%	dal 1 luglio 2008
0,85%	dal 1 dicembre 2008
0,75%	dal 1 luglio 2009
1,58%	dal 1 ottobre 2009
0,75%	dal 1 dicembre 2009
0,75%	dal 1 luglio 2010
0,75%	dal 1 dicembre 2010
11,62%	TOTALE AUMENTI

4,64%	dal 1 gennaio 2008
0,76%	dal 1 luglio 2008
0,73%	dal 1 dicembre 2008
0,66%	dal 1 luglio 2009
1,67%	dal 1 ottobre 2009
0,75%	dal 1 dicembre 2009
0,75%	dal 1 luglio 2010
0,75%	dal 1 dicembre 2010
10,71%	TOTALE AUMENTI

Un ulteriore 0,20% così ripartito 0,07% passaggio da QD2 a QD3 con una differenza economica non inferiore ai 3000 € e lo 0,13% dedicato alla LONG TERME CARE copertura assicurativa per la lungo degenza attraverso la CASDIC, con un contributo aziendale annuo di 50 euro.

Il riconoscimento avuto per altre partite economiche (Apprendistato, indennità per i centralinisti non vedenti, contributi per lavoratori studenti) sono fuori dai conteggi totali ed a carico delle aziende.

La durata del contratto vigente parte dalla data di sottoscrizione (8 dicembre 2007) e scade il 31 dicembre 2010. Il Credito è una delle prime categorie che ha accettato la triennializzazione del contratto prolungando di un anno la scadenza prevista. In modo contraddittorio le OO.SS. si sono impegnate (v. una lettera tra le parti) a presentare la nuova piattaforma e disdettare il contratto 6 mesi prima della scadenza stessa.

Riteniamo questo posticipo della scadenza contraddittorio perché da una parte deroga dalle regole dell'accordo confederale del 23 Luglio 1993 e dall'altra rispetta i parametri dello stesso, prevedendo il solo recupero dell'inflazione programmata per il 2010, che è dell' 1,5%. Questa concessione rappresenta il punto più basso dell'accordo perché: 1) ad ABI non è costata nulla ; 2) riduce i risultati economici complessivi raggiunti negli anni precedenti (v. sopra); 3) rappresenta la volontà delle OO.SS. della categoria, concordata con la Confederazione, di dare un definitivo ridimensionamento al Contratto Nazionale, in attesa che parta la trattativa sul nuovo modello contrattuale.

L'impegno delle OO. SS. a presentare la piattaforma in tempo utile, per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto, lo riteniamo poco praticabile e per prassi ormai consolidata ci aspettiamo i consueti ritardi nella presentazione delle piattaforme. Comunque vigileremo affinché gli impegni assunti vengano rispettati.

Riguardo le Relazioni sindacali non ci sono evidenti novità. Si dà la possibilità di definire specifici Protocolli di intesa per disciplinare le relazioni sindacali di gruppo o assegnare al livello di gruppo materie della contrattazione di secondo livello su temi come i Sistema incentivante, formazione, coinvolgimento

Informativa sull'ipotesi di accordo del CCNL ABI

a cura dei componenti del Direttivo Nazionale FISAC/CGIL

Canti Daniele
Formichella Antonio
Giannini Luigi
Maiorano Antonio

sindacale e valutazione del lavoratore, formazione e sviluppo professionale quadri direttivi ed inquadramento del personale. E' stato inserito l'art. 18 bis che richiede il consenso degli organismi sindacali aziendali interessati, ex art 21 accordo 13 dicembre 2003.

Riteniamo questo nuovo articolo una soluzione "pasticciata", anche se con percorso consensuale obbligatorio, che rischia di incrementare e non risolvere le tensioni che si dovessero verificare tra le RSA e le strutture sindacali di Gruppo.

Alcune materie fondamentali quali i distacchi, le cessioni di attività o di rami d'azienda dentro e fuori dalla categoria, non hanno sortito alcun sostanziale miglioramento. Sarà quindi complicato obbligare le aziende a comportamenti univoci e coerenti con gli impegni dichiarati, come ad esempio il comportamento in caso di cessioni di ramo d'azienda, considerati i buchi normativi della legge, circa la preesistenza dell'autonomia funzionale.

Riguardo le ristrutturazioni e le riorganizzazioni non ci sono novità evidenti e sulle procedure degli art. 14 e 18 del CCNL non c'è stato il desiderato raccordo con l'art. 47 della legge 428/90, che riconosce il ruolo delle RSA e delle unità produttive a poter trattare anche sugli assetti retributivi.

Per quanto riguarda le **cessioni** di ramo d'azienda all'interno di un gruppo manca il collegamento societario sull'esempio dell'accordo raggiunto in Capitalia e per le cessioni fuori dai gruppi, o aziende non esiste vincolo di responsabilità delle società subentranti sul terreno delle garanzie occupazionali.

Anche il **distacco**, utilizzato spesso per eludere la procedura di cessione di ramo d'azienda, non ha trovato alcuna soluzione sulla durata, sulla volontarietà da parte del lavoratore.

Sugli **appalti** è assente l'obbligo dell'azienda committente di fornire alle RSA un'informativa esauriente che comprenda il Documento di congruità e i capitolati di appalto: esiste solo una informativa generica che difficilmente potrà rendere esigibile l'effettivo controllo.

Sul tema dell'occupazione e delle politiche attive non è stata richiesta alcuna percentuale di trasformazione obbligatoria per le forme di lavoro comprese tra quelle cosiddette non a tempo indeterminato, ma solo il riferimento sulla responsabilità sociale d'impresa ed un impegno di massima, compatibilmente con le necessità aziendali, a confermare in servizio i lavoratori. Le aziende si sono impegnate alla non cumulabilità tra le sole tipologie dei contratti di apprendistato e d'inserimento (che riteniamo scontato dopo interpello n. 8 del 2.2.07 del Ministero del Lavoro). Infine, vi sarà un esame congiunto sulla normativa per l'attuazione del protocollo Welfare 23 luglio 2007.

Sostanzialmente poco è cambiato su questi temi.

Le modifiche sono state previste invece per l'Apprendistato professionalizzante dove per i primi 18 mesi ci sarà un solo livello di sottoinquadramento posizionandosi al livello retributivo immediatamente inferiore a quello previsto alla fine del percorso. Per la restante durata del contratto un'attribuzione di un assegno temporaneo corrispondente al netto di quanto di competenza, riassorbibile in caso di assunzione al termine del quadriennio. Per i contratti di somministrazione e d'inserimento sono state aumentate le percentuali dal 5 all'8 % nelle aziende fino a 1500 dipendenti. Per i contratti di stage è prevista una informativa annuale suddivisa per unità produttive. Per il Part-time è stata introdotta l'opzione a fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo di banca ore del lavoro supplementare svolto.

Roma, 8 dicembre 2007