

DIFENDI I TUOI  
**DIRITTI!!!**  
ISCRIVITI ALLA  
**UILCA**



**N. 2 Marzo 2012**  
**VISITA IL SITO:**  
**[www.uilcabnl.com](http://www.uilcabnl.com)**  
**SCRIVICI A:**  
**[uilcattivi@gmail.com](mailto:uilcattivi@gmail.com)**

**NEWS MAGAZINE**  
**della UILCA - BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/Gruppo BNPP**



# CCNL : UN ACCORDO CONTRO LA CRISI

*di Massimo Masi*  
(Segretario Generale UILCA)

Il rinnovo del Contratto Nazionale del credito è stato raggiunto in un contesto di enorme difficoltà economica nel settore e in tutto il Paese. In tale ambito assume particolare rilevanza aver definito la costituzione di un Fondo per l'Occupazione, alimentato in via solidaristica dai lavoratori, con l'obiettivo di oltre 5.000 nuove assunzioni stabili all'anno per i prossimi 5 anni. Saremo particolarmente attenti nella verifica che al Fondo contribuiscano anche, in modo effettivo, i top manager bancari, recependo l'invito loro rivolto in tal senso dal presidente dell'Abi Giuseppe Mussari, al quale invio un ringraziamento per aver svolto tale opera di sensibilizzazione in un momento così delicato. Crediamo che i vertici bancari debbano per primi partecipare in nome di una equa distribuzione della ricchezza e del recupero di logiche di eticità, che come Uilca consideriamo fondamentali e da tempo stiamo rivendicando. L'accordo a regime garantisce inoltre la tenuta dei livelli salariali, definendo incrementi economici nell'ordine di 170 euro medi mensili al termine del triennio di vigenza del Contratto. L'intesa rappresenta l'ennesimo segnale del clima costruttivo che caratterizza il settore in termini di relazioni sindacali in un contesto in cui i rapporti tra parti datoriali, Governo e sindacati attraversano momenti di difficoltà. Allo stesso tempo va sottolineata con grande rilevanza l'unitarietà con cui hanno operato le Organizzazioni Sindacali prime firmatarie dell'accordo di rinnovo, la cui azione comune è stata un elemento determinante nella stesura della Piattaforma rivendicativa e per il raggiungimento dell'accordo. Il rinnovo contrattuale sconta inevitabilmente lo scenario di crisi e non può certo essere vissuto con toni entusiastici, ma certamente rappresenta un elemento di stabilità per le lavoratrici e i lavoratori impiegati nel settore e un punto di riferimento per la creazione di occupazione stabile nel settore, in particolare a favore dei giovani.



## **IL PUNGIGLIONE**

In BNL, ACE non indica il liquido capace di smacchiare con gentilezza capi delicati o di sgorgare i lavandini intasati, non è neanche quella famosa bibita dissetante all'arancia e carota. Forse è una pianta carnivora che inghiotte e fa sparire i colleghi, apparsa qualche anno fa, come d'incanto, nei Pac e che grazie ad un fertilizzante che proviene dal Giappone, che provoca un "Accrescimento Continuo dell' Efficacia", si è ramificata con i suoi tentacoli in alcune Direzioni ed Uffici della D.G. ed è apparsa anche nelle Agenzie? Chi non ha subito il ciclone ACE non può capire l'iniziale smarrimento prodotto dal moltiplicarsi dei "post it" di vario colore incollati su tabelloni che stazionano negli uffici. ACE produce ed alimenta un "microclima" favorevole alla crescita di grafici e di diagrammi, al moltiplicarsi di analisi dei flussi e dei bisogni del cliente interno ed esterno, alla proliferazione ed elaborazione di mappe dei processi, finalizzate a monitorare performance, ad annullare stock e sospesi, alla catalogazione di pratiche "semplici" e "complesse", da inserire in vaschette distinte o "indicatori giornalieri", in modo da visualizzarle immediatamente!! Si instaura così un clima partecipativo dove alligna il "problem solving". Non vogliamo assolutamente ridicolizzare questa metodologia di lavoro, applicata ormai da anni in BNL e che ha coinvolto nel 2011 circa 400 colleghi che, con il loro impegno, hanno generato oltre 6 milioni di euro. In Organismi complessi ed articolati è necessario avere sempre una costante attenzione ai processi Organizzativi che devono essere incentrati sulla valorizzazione degli apporti professionali dei colleghi che vivono quotidianamente e "subiscono" i processi operativi. ACE è la risposta aziendale a questa esigenza: una risposta che aumenta l'efficiamento generale della struttura, senza dovere aprire il portafoglio, cioè senza effettuare gli investimenti per modificare le procedure. Ma perché un aumento della produttività, conseguente al diretto ed eccezionale impegno dei colleghi non viene riconosciuto anche economicamente dalla Banca? Perché le legittime aspettative dei colleghi sono state eluse, confermando l'esclusione dei lavoratori dei PAC dal premio di risultato e dal sistema incentivante? In questo modo si alimenta, inoltre, il "sospetto" che tutto il progetto ACE sia finalizzato alla riduzione dei costi anche tramite il taglio degli organici, ad un aumento dei ritmi e dei carichi di lavoro, ad una parcellizzazione e ad un maggiore controllo della vita lavorativa in azienda. Non pensiamo che siano cattivi sospetti.....

## La Scheda

### L'IPOTESI DI ACCORDO DEL CCNL IN PILLOLE

Gli argomenti oggetto del rinnovo del CCNL sono i seguenti:

- **Rafforzamento dell'Area Contrattuale:** si favorisce il mantenimento od il rientro (insourcing) di attività complementari od accessorie appaltabili nel CCNL tramite norme specifiche: per i neo assunti orario di lavoro 40 ore e retribuzione ridotta del 20%.
- **Contrattazione integrativa aziendale:** 1) si possono concordare adattamenti alla normativa nazionale su orari, prestazione lavorativa e organizzazione del lavoro.; 2) premi: aumenta la correlazione tra premio aziendale e risultati, riscontrabili, dell'azienda. Possibilità di concordare un unico "premio variabile di risultato", sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante. Per le aziende senza contrattazione aziendale si erogherà comunque un premio di 258 € annui.
- **Politica attiva per l'occupazione:** costituzione di un Fondo per l'Occupazione, alimentato da una giornata di banca ore, per le aree professionali, da una giornata di ex-festività per i quadri direttivi e dirigenti, dal 4% della retribuzione per il top management. Il Fondo erogherà contributi di 2.500€, incrementabili per il mezzogiorno, per assunzioni a tempo indeterminato, per trasformare contratti a scadenza in tempo indeterminato, per le riduzioni d'orario individuali volontarie in favore di nuova occupazione (solidarietà espansiva) in questo caso il contributo è erogato a favore dei lavoratori; obiettivo 6500 assunzioni l'anno per 5 anni (32500).

#### **Trattamento economico:**

- Recupero inflattivo a regime di 170 € per la figura 3A - 4L come elemento distinto della retribuzione (EDR).
- L'EDR non costituisce base di calcolo per il Tfr, per i trattamenti di quiescenza e per la previdenza complementare, sino alla data del 1°luglio 2014; a partire da questa data detti importi saranno tabellizzati.
- La maturazione degli scatti di anzianità slitta di 19 mesi dal 1° gennaio 2013.
- TFR: dal 2012 al 2014 sarà calcolato su stipendio, scatti anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare;
- Nuove assunzioni a tempo indeterminato: retribuzione di riferimento 3A-1L meno 18% per quattro anni ma contributo alla previdenza complementare al 4%. Previabank sarà il fondo di previdenza complementare di settore per chi non ha un fondo di riferimento in azienda.
- **Long Term Care:** raddoppio a 100 €, del premio.
- **Fungibilità** : per i Quadri Direttivi è ampliata dal primo al quarto livello, per il periodo di vigenza del CCNL.
- **Orario di sportello:** è esteso dalle 8 alle 20 con un confronto sindacale per le modalità di attuazione. E' ulteriormente esteso dalle 7 alle 22 esclusivamente tramite accordo sindacale aziendale. Si privilegerà la volontarietà.
- **Responsabilità professionale:** se non si commettono atti in violazione delle istruzioni impartite, sono a carico dell'azienda sia le spese giudiziali che le sanzioni.
- Si individueranno tutte le soluzioni per far coincidere l'orario contrattuale con quello di fatto, con l'utilizzo di ferie, ex festività e banca ore nell'anno di competenza.

#### **Attivazione di Commissioni o Gruppi di Lavoro:**

**a)** di studio sulle declaratorie professionali per gli inquadramenti e per la fungibilità a regime dei Quadri Direttivi; **b)** per riscrivere la regolamentazione dell'apprendistato alla luce del nuovo decreto; **c)** per scrivere il regolamento del fondo per l'occupazione; **d)** per la scrittura delle norme sugli orari; **e)** per la conciliazione degli orari di vita e di lavoro; **f)** per rivedere la regolamentazione degli RLS, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; **g)** per monitorare a livello nazionale l'andamento della produttività e redditività di sistema collegate alla normativa sugli orari; **h)** per semplificare e razionalizzare la scrittura delle norme del CCNL.

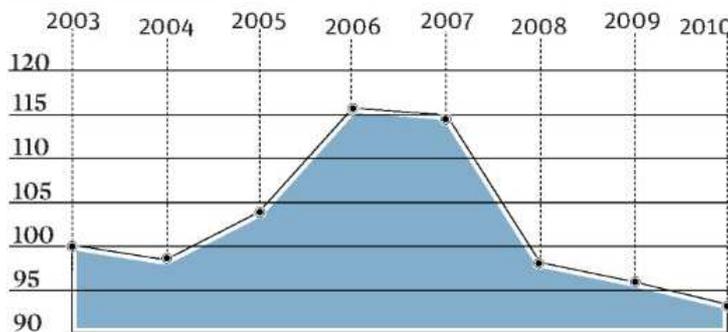
Il contratto scadrà il 30 giugno 2014.

**LA TABELLA ECONOMICA PREVISTA DALL'IPOTESI DI ACCORDO DEL NUOVO CCNL**

Liv.Retrib.	Dal 1/6/2012	Trascin. aum. 2012	+	Dal 1/6/2013	Totale increm. al 1/6/2013	Increm. dal 1/6/2014	Aumento a regime 1/6/2014
QD 4° Livello	<b>70,21</b>	70,21	+	70,20	<b>140,41</b>	98,29	<b>238,70</b>
QD 3° Livello	<b>61,64</b>	61,64	+	61,65	<b>123,29</b>	86,30	<b>209,59</b>
QD 2° Livello	<b>54,79</b>	54,79	+	54,80	<b>109,59</b>	76,71	<b>186,30</b>
QD 1° Livello	<b>52,74</b>	52,74	+	52,74	<b>105,48</b>	73,84	<b>179,32</b>
3^ Area 4° Liv.	<b>46,00</b>	46,00	+	47,00	<b>93,00</b>	77,00	<b>170,00</b>
3^ Area 3° Liv.	<b>44,52</b>	44,52	+	44,52	<b>89,04</b>	62,33	<b>151,37</b>
3^ Area 2° Liv.	<b>42,81</b>	42,81	+	42,81	<b>85,62</b>	59,93	<b>145,55</b>
3^ Area 1° Liv.	<b>41,10</b>	41,10	+	41,09	<b>82,19</b>	57,54	<b>139,73</b>
2^ Area 3° Liv.	<b>39,04</b>	39,04	+	39,04	<b>78,08</b>	54,66	<b>132,74</b>
2^ Area 2° Liv.	<b>37,67</b>	37,67	+	37,67	<b>75,34</b>	52,74	<b>128,08</b>
2^ Area 1° Liv.	<b>36,64</b>	36,64	+	36,65	<b>73,29</b>	51,30	<b>124,59</b>
Liv. Un.+ g.nott.	<b>34,93</b>	34,93	+	34,93	<b>69,86</b>	48,91	<b>118,77</b>
Livello unico	<b>34,25</b>	34,25	+	34,24	<b>68,49</b>	47,95	<b>116,44</b>

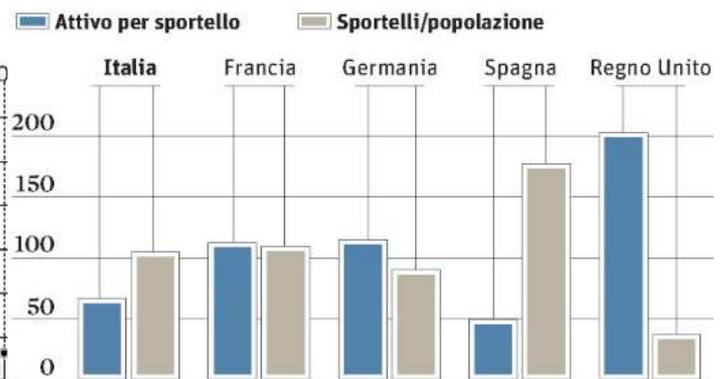
**LA PRODUTTIVITÀ**

Valore aggiunto per dipendente a prezzi costanti: banche Italia (numeri indice; 2003=100)



**GLI SPORTELLI**

Dati 2009. Area euro=100



**BASTA CON LE INGIUSTIFICATE MEGA RETRIBUZIONI !!!**

**GLI STIPENDI DEI MANAGER BANCARI NON SUPERINO DI 20 VOLTE QUELLI DEI DIPENDENTI.**

**IL SEGRETARIO GENERALE DELLA UILCA MASSIMO MASI, INSIEME AGLI ALTRI SEGRETARI, HA SCRITTO UNA LETTERA AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, AL GOVERNATORE DELLA BANCA D'ITALIA E AL PRESIDENTE DELL'ABI PER PROPORRE UN TETTO MASSIMO NELLE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DELLE BANCHE**

*Di seguito parte della missiva inviata:*

(.....)Le scriventi Segreterie Nazionali ritengono storicamente matura nella coscienza della Categoria e nello sviluppo concertativo delle relazioni sindacali nel settore, nonché storicamente coerente con la domanda diffusa di sobrietà e di equità, l'introduzione di un rapporto tra retribuzione complessiva del Top Management delle aziende di credito e retribuzione media del restante personale nella misura di 20 a 1. Si tratterebbe di una determinazione che, mentre porrebbe le aziende di credito al riparo dalla concorrenza sleale, sempre al rialzo, per attrarre Top Management ed Alta Dirigenza, esprimerebbe, altresì, la volontà di non arrestarsi sulla soglia di privilegi ormai universalmente percepita in tutta la loro insostenibilità etica e qualificerebbe l'azione del Governo, della Banca D'Italia e dell'A.B.I., per favorire l'uscita del Paese dalla crisi, in termini di equità e di giustizia sociale.

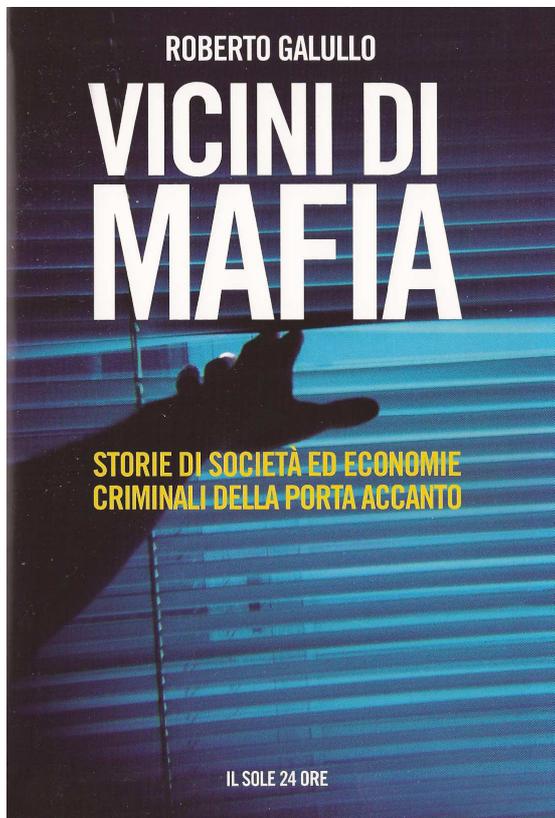
**DIFENDI I TUOI  
DIRITTI!!!  
ISCRIVITI ALLA  
**UILCA****

**L'AFORISMA**

**Quando l'ultimo albero sarà stato abbattuto,  
l'ultimo fiume avvelenato, l'ultimo pesce pescato,  
vi accorgete che il denaro non si può mangiare.**

*(Proverbio degli Indiani d'America)*

*Un Suggestimento per la Lettera*



“Storie di società ed economie criminali della porta accanto, perché insospettabili eppure così vicine e così in grado di condizionare la vita di tutti i giorni. Storie, volti e racconti di fronte ai quali voltarsi dall'altra parte vuol dire condannare a morte il nostro futuro”.

*(dalla quarta pagina di copertina)*

**Roberto Galullo, inviato del Sole-24 Ore. Coraggioso giornalista in trincea e in prima linea nelle battaglie di denuncia civile contro la pesante oppressione e la presenza mafiosa nel nostro Paese. Autore radiofonico, conduce, ogni giorno, su Radio 24 la trasmissione “Sotto tiro - Storie di mafia e antimafia” e cura “Guardie o ladri”, un seguitissimo blog sul sito [www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com).**

## **LETTERE E COMMENTI**

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI ([uilcattivi@gmail.com](mailto:uilcattivi@gmail.com))

Le idee, le proposte, i suggerimenti e, perché no, anche le critiche saranno di buon grado pubblicate. Pertanto, inviate alla nostra mail qualsiasi tipo di intervento per trasformare questo news-magazine in un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

## **MERCATO DEL LAVORO: UNA RIFORMA CHE FA DISCUTERE**



Le Parti Sociali ed il Governo sono impegnati in una difficile trattativa per riformare il mercato del lavoro. L'aumento della disoccupazione, specie nel Mezzogiorno, è ai limiti di un dramma sociale. Negli ultimi anni il tasso di disoccupazione è in costante crescita e nel corso del 2011 ha raggiunto il 9%; la disoccupazione giovanile sfiora il 30% ed in alcune regioni del Sud supera la soglia del 45%. La componente femminile è la più svantaggiata: in alcune zone del Sud le donne subiscono un tasso di disoccupazione di oltre 10 punti superiore a quello degli uomini.

Ma il fenomeno è anche molto più grave di quanto le statistiche riescono a rilevare. L'inoccupato che non cerca più lavoro in quanto scoraggiato ed emarginato, non trova neanche “il posto” nei grafici e nelle tabelle statistiche.

Il lavoro diventa un prodotto come tanti altri ed è trattato come una merce. Quando vi è un'abbondanza di offerta, come in questo periodo, il prezzo cala. Anche per queste ragioni la piaga del precariato alberga saldamente tra le giovani generazioni che riescono (se riescono) a stabilizzare il rapporto di lavoro dopo anni di una lunga, incerta e discontinua trafila di contratti atipici, precari, a tempo determinato.

Questo perdurante stato di crisi ruba il futuro alle giovani generazioni che non possono avere una normale progettualità di vita! E' urgente individuare idonei incentivi fiscali che favoriscano l'assunzione di giovani, concordare adeguati ammortizzatori sociali, modificare istituti contrattuali per indurre le imprese a stabilizzare il precariato, assicurare forme contributive previdenziali per garantire le pensioni delle generazioni che si affacciano ora nel mondo del lavoro.

Su questi temi è necessario un serio confronto tra le parti sociali ed il Governo. Ma che ci “azzecca” la pretesa del Governo Monti di modificare l'art. 18 sui licenziamenti?

Questo è il modo di aumentare l'occupazione?

Questo Governo neoliberista e tecnocrate ha un'evidente scopo politico-ideologico nel voler rimuovere il c.d. “totem” dell'art. 18. Ridurre il ruolo del Sindacato a quello di soggetto passivo che viene invitato ad una “consultazione” per prendere atto delle decisioni già stabilite, con margini di contrattazione e di modifica molto limitati.

## **COSA DICE L'ART.18 DELLA LEGGE N.300 DEL 20.5.1970 (Statuto dei Lavoratori)**

*In caso di un licenziamento illegittimo, cioè effettuato senza la comunicazione dei motivi ed in assenza di una “giusta causa” o un “giustificato motivo”, il giudice ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore, oltre al risarcimento del danno. E' data facoltà al lavoratore, al fine di evitare di tornare in un ambiente di lavoro ostile, di chiedere, in alternativa, l'erogazione di una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità. Si applica nelle imprese con più di 15 dipendenti e riguarda milioni di lavoratori. Assicura una tutela “reale” contro i licenziamenti individuali discrezionali e discriminatori.*