



Roma 19/1/2012

**Siglato il ccnl Abi: “il Contratto, rinnovato nella fase più acuta della crisi di liquidità, della crisi del debito sovrano italiano, della crisi dell'euro, della recessione può vantare un profilo alto di dignità politica, di innovazione, di tutela attuale e prospettiva della Categoria”**

## **DICHIARAZIONE STAMPA DEL SEGRETARIO GENERALE FIBA CISL GIUSEPPE GALLO**

La Piattaforma presentata all'ABI il 7 aprile 2011 aveva un' ispirazione responsabile e lungimirante: contribuire ad uscire dalla crisi con un modello di banca alternativo a quello che l'aveva generata.

Il risultato contrattuale ha tradotto quell'ispirazione in alcune importanti, concrete acquisizioni:

- OO.SS ed ABI hanno condiviso il **Patto di solidarietà generazionale di sistema**: dopo un decennio di successo del Fondo di solidarietà per ammortizzare ristrutturazioni, crisi, fallimenti aziendali, viene introdotto il Fondo di sostegno alle assunzioni di giovani, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine, alla solidarietà espansiva, alimentato dal contributo di tutto il personale e, in termini proporzionali alla remunerazione, dal Top Management, invitato dal Presidente dell'ABI a bloccare le proprie retribuzioni complessive per il periodo di vigenza del CCNL ABI.

Il Contratto prefigura una banca con un indice di solidarietà e di equità decisamente superiore al modello precedente.

Il Fondo sostiene, con un contributo maggiorato, la creazione di occupazione nel Mezzogiorno del Paese, modulando, così la solidarietà generazionale sulla solidarietà territoriale.

Il Contratto innova, rivisita, rilancia, potenzia tutta la strumentazione in suo potere per tutelare l'occupazione, abbattere gli esuberi, creare nuova, buona e stabile occupazione, in una fase di emergenza del nostro Paese tra le più gravi della sua storia.

1 - Viene introdotta una sede aziendale di monitoraggio semestrale delle Parti Sociali sulla fruizione delle ferie, delle ex festività soppresse, della banca delle ore e sull'andamento dello straordinario con l'obiettivo di determinare la coincidenza tra orario contrattuale e orario di fatto.

Il Contratto vuole presidiare con rigore la sintesi tra godimento dei diritti e difesa/creazione di occupazione .

2 - L'Area contrattuale è stata rafforzata sia incentivando la permanenza in banca delle attività appaltabili, con i Contratti complementari; sia incentivando il rientro in banca delle attività appaltate o esternalizzate infragruppo.

Il Contratto potenzia,decisamente, la strumentazione di difesa occupazionale dell'Area contrattuale, introducendo sia le barriere all'uscita di lavorazioni interne all'azienda, sia l'attrazione all'entrata di lavorazioni esterne all'azienda.

3 - Le nuove assunzioni sono a tempo indeterminato, con salario di inserimento flessibile (-18%) per 3 anni, ed una contribuzione alla previdenza integrativa del 4% per lo stesso periodo.

Il Contratto programma, nel futuro prossimo, una categoria senza precarietà poichè il termine viene apposto alla flessibilità d'ingresso mentre il rapporto di lavoro è, da subito, a tempo indeterminato.

Il Contratto sintetizza, con questa innovazione, aumento di efficienza e di produttività, da un lato, e tutela e/o creazione occupazionale, dall'altro.

4- Viene prolungato il nastro giornaliero di sportello dalle 8 alle 22; in via sperimentale per la durata della vigenza contrattuale; dal lunedì al venerdì; con possibilità di turni; con il censimento preventivo della volontarietà dei lavoratori; nell'invarianza dell'orario di lavoro, dell'adibizione individuale allo sportello, dei tempi di quadratura; con rinvio del confronto negoziale in sede aziendale, sulle modalità applicative, secondo la procedura prevista dall'art.46 in materia di sistemi incentivanti.

Il Contratto sintetizza aumento di efficienza-produttività, da un lato, e difesa/creazione occupazionale, dall'altro.

5- Viene introdotta l'opzione sulla negoziazione dei sistemi incentivanti, alla stessa stregua della negoziazione dei premi aziendali e nella stessa sede negoziale, in una prospettiva temporale di medio-lungo periodo.

Il Contratto tenta di avviare il superamento della banca ossessionata dal ROE trimestrale, con le distorsioni sulla gestione del rischio, sulle qualità etica e professionale della prestazione, sul clima aziendale favorendo una banca che crea valore stabile di lungo periodo per tutti i legittimi portatori di interesse.

Più solidarietà, più equità, più occupazione buona e stabile, più efficienza-produttività, bonifica della precarietà, creazione stabile di valore di lungo periodo non solo per gli azionisti ma anche per i lavoratori, i clienti, le economie e le comunità di riferimento: ecco gli elementi di discontinuità

strutturale introdotti dal CCNL, capaci di impattare sulla strategia, sulla gestione, sul modello col quale le banche italiane vogliono uscire dalla crisi.

Su questo baricentro, che assume elementi importanti della visione progettuale del Sindacato, si innestano la tutela del potere d'acquisto della categoria (+6,05% a regime, con blocco transitorio degli scatti in maturazione e minor accantonamento transitorio a TFR per 2 anni e 4 mesi ); la concretizzazione del principio di pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera per il personale femminile (almeno 1/3); la copertura dei rischi professionali dei Quadri Direttivi, e delle Figure della terza area con medesimi rischi, sotto il profilo, civile, amministrativo, penale; il potenziamento delle tutele in materia di salute e sicurezza; la maggior attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alla famiglia; il raddoppio della contribuzione aziendale alla Long Term Care da 50€ a 100€; il potenziamento del secondo livello di negoziazione; l'insediamento di una Commissione per l'adeguamento del modello inquadramentale alle mutate condizioni organizzative e professionali delle aziende di credito; l'istituzione del Fondo di previdenza residuale di settore, individuato in Previbank.

Per le ragioni, in estrema sintesi richiamate, **il Contratto, rinnovato nella fase più acuta della crisi di liquidità, della crisi del debito sovrano italiano, della crisi dell'euro, della recessione può vantare un profilo alto di dignità politica, di innovazione, di tutela attuale e prospettica della Categoria.**

Con queste motivazioni lo presenteremo al vaglio sovrano delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori richiedendone l'approvazione.

-