



COMITATO REGIONALE
TOSCANO

UNITÀ
SINDACALE

FALCRI silcea

CCNL 2012

I 7 "Robin Hood alla rovescia"

LA FIRMA

DIRCREDITO, FABI, FIBA, FISAC, SINFUB, UGL e UILCA HANNO CHIUSO LA TRATTATIVA FIRMANDO L'ACCORDO PROPOSTO DA ABI, valido a tutti gli effetti perché firmato da Sindacati che rappresentano oltre il 55% dei lavoratori iscritti.

UNITA' SINDACALE Falcri-Silcea, messa di fronte al fatto compiuto, ha deciso di dare la propria adesione formale perché **nel nostro paese vige un sostanziale <obbligo di firma>**: **se non firmi il CCNL non tratti i C.I.A e hai preclusa l'attività sindacale nelle Aziende** (vedi la FIOM espulsa dalla FIAT pur essendo il sindacato più rappresentativo).

IL COMPORTAMENTO

DIRCREDITO, FABI, FIBA, FISAC, SINFUB, UGL e UILCA prima si sono compiaciute per il <buon contratto> firmato poi, di fronte alle prime reazioni dei colleghi, hanno prodotto un documento di 10 pagine dove sostengono che quanto ceduto dai lavoratori alle banche <è il prezzo pagato per rinnovare il CCNL nella fase più drammatica della crisi>, ma evitano di quantificarlo.


NOI facciamo PARLARE I NUMERI così che ogni collega sia messo in grado di determinare, anche in €, il "prezzo" che le OO.SS. hanno ritenuto giusto fargli "pagare". Perché se la crisi è una realtà con cui tutti dobbiamo fare i conti, è comunque intollerabile che le OO.SS., come "Robin Hood alla rovescia",

abbiano tolto ai poveri per dare ai banchieri!

VEDIAMO COME HANNO FATTO	Pag.
EDR: POCO E DIFFERITO - I reali aumenti di reddito nel periodo "regolato" dal CCNL	2
SCATTI DI ANZIANITA' - Attualizzazione della perdita causata dal congelamento dell'anzianità	3
RIDUZIONE DEL TFR - Contabilizzazione di quanto viene sottratto dalla liquidazione di ognuno	4
FONDO PER L'OCCUPAZIONE - La perdita individuale devoluta al <i>FONDO PER LE BANCHE</i>	4
CONSUNTIVO ECONOMICO - Compensazioni dare/avere: oggi nulle, negative domani	5
RESPONSABILITA' CIVILE E SPESE LEGALI - I colleghi ora rischiano davvero	5
ALTRE NORME IN DANNO - Perdite non subito quantificabili ma comunque reali	6
E NON E' FINITA QUI - Il rinvio a 7 <commissioni paritetiche>, inutili o pericolosissime	6
DULCIS IN FUNDO - l'unica norma favorevole	6

EDR: poco e differito

Nei comunicati e sulla stampa si legge soddisfazione per un

aumento medio "a regime" di € 170 

Purtroppo è inutile sindacalese, al supermercato < l'aumento a regime > non lo puoi spendere, vogliono euro, e di euro il 3A4L dell'esempio ne prenderà 46 da giugno 2012 e 93 da giugno 2013, i 170 li vedrà solo all'ultimo mese di vigenza contrattuale (nel lontano giugno 2014!). Da qui a quella data incasserà € 1.977 per un

AUMENTO MEDIO MENSILE DI € 43,93 

Per conoscere l'aumento medio reale portato dagli EDR basta fare la loro somma per tutto il periodo di vigenza contrattuale e dividerla per il numero delle mensilità. La tabella che segue lo fa per tutti i gradi, e trovi:

- ♦ nella **colonna 5, l'aumento mensile medio nella vigenza contrattuale**
- ♦ nella **colonna 6, l'aumento mensile medio nel periodo interessato dal rinnovo** (che comprende anche il 2011, economicamente ignorato).

VERIFICA IL TUO PERSONALE "GUADAGNO"

	1	2	3	4	5	6	7
GRADO	2012 TOT. EDR 7 mensilità + 13a	2013 TOT. EDR 12 mensilità + 13a	2014 TOT. EDR 6 mensilità	TOTALE EDR nel periodo di vigenza contrattuale	EDR MEDIO MENSILE nel periodo di vigenza contrattuale	EDR MEDIO MENSILE dal 1/1/11 al 30/06/14	Equivalente a SALARIO effettivo
QD4	561,68	1.474,33	940,75	2.976,76	€ 93,02	€ 66,15	€ 59,53
QD3	493,12	1.294,52	826,04	2613,68	€ 81,68	€ 58,08	€ 52,27
QD2	438,32	1.150,67	734,25	2.323,24	€ 72,60	€ 51,63	€ 46,46
QD1	421,92	1.107,54	706,72	2.236,18	€ 69,88	€ 49,69	€ 44,72
3A4L	368,00	974,00	635,00	1.977,00	€ 61,78	€ 43,93	€ 39,53
3A3L	356,16	934,92	596,57	1.887,65	€ 58,99	€ 41,95	€ 37,75
3A2L	342,48	899,01	573,65	1.815,14	€ 56,72	€ 40,34	€ 36,30
3A1L	328,80	863,02	550,68	1.742,50	€ 54,45	€ 38,72	€ 34,84
2A3L	312,32	819,84	523,14	1.655,30	€ 51,73	€ 36,78	€ 33,10
2A2L	301,36	791,07	504,78	1.597,21	€ 49,91	€ 35,49	€ 31,94

L'Elemento Distinto della Retribuzione, non è salario

Per ridurre l'impegno di spesa ABI e OO.SS. hanno dato fondo a tutta la loro fantasia introducendo una voce salariale, che salario non è, visto che ciò che lo "distingue" è il non venir calcolato per tutti i normali trascinatori contrattuali oltre che per il TFR e la previdenza (compresa quella complementare). A stare prudenti c'è una minusvalenza del 10%: i 43,93 euro di EDR corrispondono a c/a **€ 39,5 di salario effettivo** (colonna 7)

Le OO.SS. ed ABI, sapendo che i colleghi sono più attenti a quanto trovano in busta che a quanto non accantonano per pensione e liquidazione, usano questo marchingegno per "valorizzare al meglio" il poco concordato.

SCATTI di anzianità

LO SAPEVI?

Il congelamento dell'anzianità per 19 MESI (dal 01/01/2013 al 31/07/2014) non esaurisce il suo effetto sullo scatto in maturazione ma

POSTICIPA LA RISCOSSIONE DI TUTTI GLI SCATTI

che devi ancora maturare.



Tenendo presente che puoi maturare 12 o 8 scatti di anzianità, a seconda che tu sia stato assunto prima o dopo il 19/12/1994, scorri gli importi nelle colonne a lato del numero **degli scatti ancora da maturare al 1/1/2013**:

- ⇒ **la colonna A riporta quanto perdi in busta paga;**
- ⇒ **la colonna B riporta le ulteriori perdite indirette:** minori versamenti a INPS per la tua pensione, al TFR ed ai Fondi previdenziali complementari;
- ⇒ **la colonna C evidenzia la tua perdita complessiva.**

VERIFICA LA TUA PERSONALE PERDITA

Aree Professionali QD1L e QD2L				QD3L e QD4L			
Assunti prima del 19/12/1994: 12 scatti				Dopo l'inquadramento a QD3L: 7 scatti			
Assunti dopo il 19/12/1994: 8 scatti							
Scatto + ristrutturazione Tabellare = € 47,34				Scatto + ristrutturazione Tabellare = € 104,72			
scatti da maturare :	A	B	C	scatti da maturare :	A	B	C
	PERDITA DIRETTA	perdita su INPS TFR Prev.Az.	PERDITA TOTALE		PERDITA DIRETTA	perdita su INPS TFR Prev.Az.	PERDITA TOTALE
0	€ - -	€ - -	€ - -	0	€ - -	€ - -	€ - -
1	€ 970,47	€ 320,26	€ 1.290,73	1	€ 2.146,76	€ 708,43	€ 2.855,19
2	€ 1.940,94	€ 640,51	€ 2.581,45	2	€ 4.293,52	€ 1.416,86	€ 5.710,38
3	€ 2.911,41	€ 960,77	€ 3.872,18	3	€ 6.440,28	€ 2.125,29	€ 8.565,57
4	€ 3.881,88	€ 1.281,02	€ 5.162,90	4	€ 8.587,04	€ 2.833,72	€ 11.420,76
5	€ 4.852,35	€ 1.601,28	€ 6.453,63	5	€ 10.733,80	€ 3.542,15	€ 14.275,95
6	€ 5.822,82	€ 1.921,53	€ 7.744,35	6	€ 12.880,56	€ 4.250,58	€ 17.131,14
7	€ 6.793,29	€ 2.241,79	€ 9.035,08	7	€ 15.027,32	€ 4.959,02	€ 19.986,34
8	€ 7.763,76	€ 2.562,04	€ 10.325,80				

- Ø **VA PEGGIO AI PIU' GIOVANI.** Il congelamento dell'anzianità colpisce in modo inversamente proporzionale all'anzianità di servizio: **meno scatti hai più perdi;**
- Ø **Il valore degli scatti**, che sono retribuzione a tutti gli effetti, **non aumenta;**
- Ø **Le tabelle sono calcolate al minimo**, cioè ai valori attuali senza considerare eventuali rivalutazioni degli scatti dei prossimi anni né interessi e svalutazione.

Riduzione del TFR

LO SAPEVI?

Per 3 ANNI, dal 1/01/2012 al 31/12/2014, la “liquidazione” o TFR, sarà calcolata solo su stipendio e scatti, **escludendo tutte le altre voci della busta paga**: sono una dozzina ma basta pensare a **straordinario, indennità di cassa, ad personam, quota extra standard del P.R., VAP, premi ed incentivi, ecc.**

La perdita è consistente, anche solo facendo un esempio molto riduttivo:

Un “cassiere” con 80 ore di straordinario e un VAP di € 800 perde c/a € 1.200/1.400

VERIFICA LA TUA PERSONALE PERDITA


Ma parlando di soldi è meglio essere precisi, calcola la tua perdita personale, non è difficile:

1. **moltiplica per 13 stipendio + scatti e ristrutturazione tabellare**
2. **detrai il risultato dalla voce “imponibile previdenziale” del tuo CUD**
3. **applica il 7% e moltiplica per i 3 anni = INCREDIBILE VERO?!**


Fondo per l'occupazione

LO SAPEVI?

NON E' UN FONDO PER L'OCCUPAZIONE, perché non c'è alcun obbligo di assunzione. ABI si è limitata a dichiarare che da un suo calcolo stima che le Banche potranno, se lo vorranno, fare 5000 assunzioni l'anno per 3 anni incentivandosi con il Fondo che mettiamo a loro disposizione (c/a € 195.000.000).

Non ci sarà nuova occupazione, non aumenteranno gli organici. 

Concordiamo in pieno con quanto dichiarato dall'ex Segretario Generale della Fisac/Cgil Mimmo Moccia al Direttivo Fisac del 23 gennaio: *<sulla base dei piani industriali e degli accordi già sottoscritti nelle aziende e nei gruppi, è prevista da qui al 2015 una riduzione degli organici per 16.556 addetti. Come saranno utilizzate le risorse accumulate in carenza di assunzioni? La spiegazione, come sempre, è nell'ultimo paragrafo dove è scritto che il Fondo può intervenire per integrare le riduzioni di orario determinate dalla cosiddetta solidarietà espansiva: i lavoratori, esclusivi contributori del fondo, si pagheranno di tasca loro e in quota parte le riduzioni di orario che le aziende invocheranno per far fronte all'insopprimibile bisogno di ulteriori esuberanti e per la riduzione del costo del lavoro>*.

Tutti contribuiremo con **una giornata annua lavorativa per 5 anni** (Il top management contribuirà, solo se lo vorrà, in misura del 4% della retribuzione fissa.) 

Il valore economico medio di una giornata lavorativa è intorno ai 100/120 €, quindi

il salasso/contributo medio è di € 500/600

VERIFICA LA TUA PERSONALE PERDITA

Ma parlando di soldi è meglio essere precisi, calcola la tua perdita personale, non è difficile:

1. **prendi la voce “imponibile previdenziale” del tuo CUD,**
2. **dividila per 360 (è la tua retribuzione giornaliera)**
3. **moltiplicala per 5: è il tuo personale salasso/contributo al “Fondo per le Banche”.**

CONSUNTIVO economico

3A4L	dal 19 gen 2012 al 30 giu 2014
EDR	+ € 1.977,00
3 giornate ^{a)}	- € 400,00
1° scatto ^{b)}	- € 1.130,00
riduzione TFR	- € 1.300,00

- a) Altre 2 giornate (€ 250) le paga a contratto scaduto;
b) Per gli altri vedi le perdite nella tabella scatti.

Questo è un contratto davvero "originale":

- ♦ rinnova il precedente CCNL scaduto il 31/12/2010 ma vale dal 19/1/2012 al 30/6/2014
- ♦ ed eroga gli EDR solo dal 1 giugno 2012
- ♦ riduce il TFR fino al 31/12/2014
- ♦ blocca l'anzianità dal 1/1/2013 al 31/7/2014
- ♦ toglie una giornata fino al 2016

Pur nella conseguente difficoltà di fare conti omogenei, il tipico esempio del 3A4L conferma che questo CCNL **nella migliore delle ipotesi:**

nel periodo di vigenza NON PORTA NULLA
e nel futuro PENALIZZA I PIU' GIOVANI

VERIFICA LA TUA PERSONALE PERDITA

Ma parlando di soldi è meglio essere precisi, calcola la tua perdita personale, non è difficile:

1. Considera l'entrata degli EDR
 2. Somma le uscite per dilazione scatti, riduzione del TFR e perdita giornate
 3. Fai la differenza = E' il "giusto prezzo"?
- ♦ Se poi vuoi essere più preciso tieni conto delle novità in ultima pagina

RESPONSABILITA' e SPESE LEGALI

LO SAPEVI?

Da sempre il CCNL tutela i dipendenti <per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni> ponendo a carico dell'azienda le spese giudiziali e dell'assistenza legale. Con il rinnovo, precisando che <la tutela copre anche le sanzioni pecuniarie>, hanno aggiunto: <**la tutela non si attua** in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad **atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa**>.

In sintesi, la norma:

- ♦ **prima**, stabiliva l'obbligo per il datore di lavoro di farsi carico sempre e comunque delle spese legali che il lavoratore sottoposto a giudizio penale avrebbe dovuto sostenere per difendersi: era una **norma, semplice e chiara, che offriva una tutela reale**;
- ♦ **ora**, introducendo un apparente allargamento della tutela (il rimborso anche delle eventuali sanzioni pecuniarie), **la condiziona pesantemente subordinandola al fatto che il lavoratore non abbia agito in "violazione di istruzioni o disposizioni" aziendali o in conflitto con l'interesse dell'azienda**, precisando che quanto sopra riguarda anche i dipendenti inquisiti per fatti commessi <per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy>.

E' evidente che **chi plaude all'introduzione di una simile deroga finge di non conoscere in quale contesto i colleghi devono lavorare**, le mille difficoltà organizzative e procedurali, la mole di normativa farraginoso spersa in intranet, i fasulli corsi di addestramento on line, i budget di prodotto (su "qualunque" prodotto), le pressioni perché il buon cliente sia accontentato in tutto, le minacce di trasferimento per il collega "poco elastico".

Fra norme scritte e disposizioni verbali contrarie il collega è sempre più solo, e sarà il solo a pagare.

Altre norme in danno

Art. 2 - Attività complementari - Svilimento dell'Area Contrattuale

Norma chiesta da ABI per permettere ad ogni banca riguardo alle attività appaltabili già definite nel precedente CCNL, di:

- 1) **portare l'orario di lavoro settimanale a 40 ore** al personale **assunto o adibito a tali attività** successivamente al 19/01/2012
- 2) **inquadrare nella 2a Area** il personale **assunto** successivamente al 19/01/2012
- 3) **ridurre le tabelle salariali del 20%** al personale **assunto** successivamente al 19/01/2012

Art. 3 - Insourcing

Norma chiesta da ABI per permettere alle banche che avevano portato fuori l'attività, e che non hanno avuto i risultati sperati in termini di risparmio ed efficienza, **di riportarla in azienda senza dare ai lavoratori le tabelle salariali della categoria e portando il loro orario a 40 ore settimanali.**

Art.15 - Livello retributivo d'inserimento

Norma chiesta da ABI per permettere alle banche di sfruttare al meglio il bisogno di lavoro introducendo il **salario d'ingresso**: i prossimi colleghi guadagneranno uno stipendio complessivo di € 1.679,89 (lordi) congelato per 4 anni. Altre tutele = Ø. E' la vittoria del precariato usato come ricatto.

Art.16 - Premio variabile di risultato

Norma chiesta da ABI per permettere alle banche di fondere il sistema incentivante ed il premio aziendale (VAP) **per godere della decontribuzione anche sulle erogazioni del sistema incentivante, e di cancellare in sol colpo ogni "precedente" in tema di premio aziendale.**

Art.22 - Prolungamento dell'orario di sportello

Norma chiesta da ABI per permettere ad ogni banca di prolungare l'apertura degli sportelli con fascia "nazionale" **dalle 8 alle 20 con un semplice un preavviso**, per portarlo dalle 7 - 22 sarà necessario un accordo aziendale o di gruppo.

Che fine faranno le indennità legate al tempo? Avremo orario frazionato nella stessa giornata?

Art.20 - Piena fungibilità all'interno della categoria dei Quadri

Norma chiesta da ABI per permettere ad ogni banca di "gestire" **con la massima libertà i colleghi QD.**

Per capirne l'importanza pensate che un QD1L è economicamente poco più di un 3A4L, ma fa lo straordinario gratis ed ha minor tutela sulla mobilità.

... e non è ancora finita

ABI e OO.SS. proseguiranno lo SMANTELLAMENTO DELLE TUTELE del nostro contratto attraverso il "lavoro" di apposite commissioni:

- ♦ **Commissione di studio sull'inquadramento del personale**, per un riesame del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali (pericolosissima!)
- ♦ **Commissione tecnica sugli orari di lavoro**, per il coordinamento delle modifiche apportate dal presente accordo con le restanti previsioni in materia di orari di lavoro (pericolosissima!)
- ♦ **Commissione in tema di semplificazione e razionalizzazione normativa (pericolosissima!)**
- ♦ **Commissione paritetica di studio per la revisione dell'Accordo 12 marzo 1997**, per cercare di imbrigliare gli RLS omologandoli ai sindacalisti (pericolosissima!).

Quasi le volessero far passare inosservate le hanno infarcite con la <Commissione paritetica in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi di lavoro>, <la Commissione paritetica in tema di apprendistato professionalizzante> e l'<Osservatorio nazionale sulla produttività>, ma **mentre queste 3 fanno sorridere le prime 4 rischiano seriamente di farci piangere.**

Dulcis in fundo

Art.15 - Contribuzione alla previdenza complementare

< INVITO > per portarla al 4% per i colleghi assunti con il salario ridotto

Art.19 - Long Term Care

Il contributo annuo a carico delle imprese passa da € 50 a € 100.

Nessuno in questo momento pretendeva grandi acquisizioni, ma è giusto cedere ad ABI così tanto senza fare alcuna resistenza?