

COMUNICATO

FABI

FALBI

FIBA-CISL

LE CONCLUSIONI DEL NEGOZIATO

Nel rispetto di quanto preannunciato riportiamo, di seguito, un'analitica descrizione dei contenuti che hanno consentito la definizione del rinnovo contrattuale 2006-2009 e degli accordi economici per il 2010.

ADEGUAMENTI ECONOMICI

- a) riconoscimento di un **adeguamento “strutturale”** della retribuzione pari all'**1,8065%**, con decorrenza **1.1.2010** (gli arretrati saranno corrisposti, presumibilmente, nel mese di novembre).

È utile ricordare che la delegazione aziendale, fino alla vigilia dell'ultimo incontro, sosteneva che l'adeguamento strutturale non potesse essere superiore all'1,3% e avanzava la pretesa di recuperare il differenziale inflattivo dello 0.8%, riferito al biennio precedente.

Il risultato conseguito ha premiato l'agire delle scriventi OO.SS. ed ha confermato le ragioni che condussero all'accordo in tema di “nuove regole contrattuali” e di riconoscimento dell'IPCA.

I “detrattori” di quell'accordo sono stati, invece, **SCONFESSATI** dalla realtà;

- b) corresponsione, a titolo di maggiore efficienza aziendale, conseguita nel 2009 rispetto al 2008, pari ad una cifra “una tantum” commisurata all'**1,40%** del livello stipendiale.

Al fine di consentire, ad ognuno, di verificare l'importo “una tantum” spettante, è sufficiente **MOLTIPLICARE l'importo del LIVELLO STIPENDIALE di competenza per 0,182;**

- c) riconoscimento dell'**1,64%** della retribuzione utile per il TFR, a titolo di contributo aggiuntivo di solidarietà al Fondo Complementare.

(abbiamo richiesto alla Banca di riconoscere il contributo entro il mese di novembre 2010).

Le scriventi OO.SS. ritengono che il risultato complessivo risponda pienamente alle esigenze di salvaguardia, per l'anno 2010, del potere d'acquisto delle retribuzioni.

INTERVENTI DI CARATTERE SOCIALE

a) MUTUI

- **riduzione dal 4% al 3%** del tasso praticato.
La riduzione si applicherà, a differenza di quanto previsto dalla Banca nella precedente proposta, **anche ai tutti i colleghi che avessero stipulato precedentemente il mutuo**;
- **diritto alla portabilità** verso il Centrobanca dei mutui stipulati con altri Istituti di Credito, anche tale acquisizione rappresenta una **positiva novità rispetto alla precedente proposta aziendale**;
- **massimale unico**: previsione di una rata annuale non superiore al 30% della retribuzione annua netta, definita con il parametro del “quinto cedibile”;
- eliminazione della decurtazione del 20% prevista attualmente, in ipotesi dei mutui stipulati da coniugi che fossero, entrambi, dipendenti della Banca d'Italia;
- introduzione della possibilità di “cadenza mensile” della rata;
- **modulazione della durata unica del mutuo**:
 - a. **20 anni** per dipendente di età superiore ai **60 anni**;
 - b. **25 anni** per dipendente di età compresa tra **56 e 60 anni**;
 - c. **30 anni** per dipendente di età inferiore a **55 anni**;
- abolizione dei vincoli per ubicazione e tipologia dell'immobile;
- accesso al mutuo anche per acquisto di immobile a favore dei figli non a carico;
- la decorrenza delle nuove previsioni è fissata al **1° gennaio 2011**.

Il complesso dei miglioramenti ottenuti consentono di esprimere “soddisfazione”, pur se appare ancora “non congruo” l'importo concedibile per acquisto abitazione.

b) ANTICIPO SULLA LIQUIDAZIONE

- riduzione del tasso d'interesse previsto per spese sanitarie: da 0,50% a **0,25%**;
- riduzione del tasso d'interesse previsto per acquisto e ristrutturazione immobile: da 2,50% a **1,25%**;
- adeguamento dell'importo concedibile dal 70% al **75%** del maturato;
- abolizione del plafond che definisce il limite massimo delle domande accoglibili;
- possibilità di “ripetibilità” dell'operazione, ovviamente per il **75%**, dell'importo I.F.R. residuale.
La ripetibilità sarà riconosciuta anche a favore dei colleghi che avessero acquistato, o ristrutturato, l'immobile entro i 12 mesi precedenti all'entrata in vigore delle nuove previsioni;
- decorrenza delle nuove previsioni: **1.1.2011**.

I miglioramenti conseguiti appaiono significativi ed esaustivi delle rivendicazioni presentate dalle scriventi OO.SS.

c) **CONTRIBUTO ASILO NIDO**

- decorrenza della corresponsione: **1.9.2010**;
- riconoscimento di un contributo pari ad un massimo di **€ 250,00**, al netto di una franchigia di € 160,00, corrispondente al costo a carico delle colleghe e dei colleghi addetti all'area romana.
Il contributo sarà **esente da fiscalizzazione**;
- **il contributo sarà corrisposto, e ciò rappresenta una novità rispetto alle precedenti previsioni, anche alle colleghe e ai colleghi addetti alle Filiali e ai Servizi di Roma** che, pur presenti nelle graduatorie, non avessero la possibilità di usufruire delle "strutture" pedagogiche presenti in Roma.

ORARIO DI LAVORO

- a) ampliamento della flessibilità volontaria in ingresso di 15 minuti per gli addetti a tutte le Filiali;
- b) previsione della flessibilità in ingresso di 5 minuti e 10 minuti per le colleghe e i colleghi, **addetti all'ex Cassa Speciale**, che operano in regime di sfalsamento orario.

CARRIERA SEGESI

- a) indizione di una **sessione straordinaria**, senza mobilità, per l'avanzamento al grado di **Vice Assistente**, aperta alla partecipazione di **Operatori e 1° Operatori**.
I posti disponibili saranno:
 - **60 in periferia**;
 - **20 sull'area romana**;
- b) per tutte le colleghe e i colleghi che non risultassero idonei alla promozione a Vice Assistente e per coloro che non avessero partecipato alla selezione, o che fossero inquadrati in gradi della Carrira Se.Ge.Si. esclusi dalla partecipazione alla selezione, si prevederebbe un utilizzo – a domanda – in compiti e mansioni della Carriera operativa;
- c) a fronte della suddetta manifestazione di volontà sarebbero previste, ai fini dell'avanzamento al grado di Capo Operatore e 1° Capo Operatore, doppie graduatorie:
 - una graduatoria riservata a coloro che non manifestassero la volontarietà, con posti disponibili definiti annualmente;
 - una graduatoria riservata a coloro che manifestassero la volontarietà, con posti disponibili definiti annualmente.

L'adibizione a mansioni della carriera operativa sarebbe preceduta da un periodo di formazione e addestramento "scadenzato e dettagliato";

- d) Per i colleghi che proseguissero nell'espletamento di compiti e mansioni della Carriera Se.Ge.Si., è prevista una "dichiarazione a verbale" della Banca che garantirebbe, sull'intero territorio, un comportamento uniforme delle Direzioni ovvero la possibilità per i suddetti colleghi di assolvere mansioni residuali di "sicurezza", articolate su particolari tipologie di «orario di lavoro»;
- e) entro il **31.12.2011** sarà prevista una sessione straordinaria di trasferimenti in disponibilità, dedicata alla Carriera Se.Ge.Si., indicando le Filiali da cui si potrà essere trasferiti e quelle a cui si potrà essere destinati.
Si tratterebbe, ovviamente, di trasferimenti d'ufficio con conseguente trattamento economico.

CENTRO DONATO MENICHELLA

- Proroga dell'attuale trattamento economico.

FILIALI SPECIALIZZATE NEL TRATTAMENTO DEL CONTANTE

L'accordo consentirà, con decorrenza 1.1.2011, l'uscita anticipata delle colleghe e dei colleghi interessati dalle misure di accompagnamento.

A premessa, è utile ricordare che le previsioni sulla mobilità erano state già definite negli accordi in tema di ristrutturazione organizzativa, che prevedevano le medesime misure adottate per gli addetti alle Filiali rimodulate nei servizi all'utenza.

Ciononostante, si sono ottenuti risultati che sono andati al di là di quelle limitazioni.

In particolare:

- la possibilità di uscita da quelle Filiali considerando l'organico minimo previsto;
- la maggiorazione (+ 30%) del punteggio nelle graduatorie per i trasferimenti a domanda;
- la previsione di più sessioni di mobilità incentivata.

Le acquisizioni economiche non appaiono "esaltanti", pur se non possono essere definite trascurabili:

- € 10,50 quale compenso giornaliero;
- sfalsamento orario anticipato e posticipato;
- 5 settimane di missione per ognuno dei 2 bienni (2011-2012 e 2013-2014) e 4 settimane per ogni biennio successivo al 2014.

Le scriventi hanno anche dichiarato che l'accordo sarà sottoscritto solo dopo la consegna della documentazione che evidenzia tutte le modifiche normative introdotte dalla nuova organizzazione del lavoro e specifici il processo lavorativo giornaliero.

Non v'è dubbio che, nonostante l'acceso confronto tra le parti, le scriventi OO.SS. non sono riuscite ad ottenere un tangibile risultato in tema di "superamento della disponibilità" (esentati, esclusivamente, coloro a cui mancano 3 anni alla cessazione dal servizio).

IMPEGNI FORMALIZZATI DALLA BANCA

- sollecito avvio della trattativa per il rinnovo dell'accordo, scaduto, sul Fondo Complementare;
- incontro, entro il marzo 2011, per un ampio confronto sullo stato delle Filiali rimodulate nei servizi all'utenza e delle Divisioni delocalizzate di vigilanza;
- ripristino delle ordinarie sessioni di trasferimenti a domanda.

Sulle seguenti problematiche, siamo in attesa dei documenti che la Banca consegnerà entro il 23 ottobre:

- **Funzionari di direzione;**
- **Telelavoro;**
- **Codice etico;**
- **Rinnovo accordo per L'Aquila.**

Nel riservarci di inviare i testi degli accordi, riteniamo di poter affermare che i risultati conseguiti siano stati il frutto di una trattativa condotta con coerenza e senso di responsabilità da **FABI, FALBI e FIBA-CISL**.

Le scriventi Segreterie hanno dimostrato coerenza e costante condivisione degli obiettivi da conseguire.

Un modo di procedere che ha consentito di **fronteggiare adeguatamente l'agire della delegazione aziendale.**

Il complesso degli accordi ha un unico minimo comune denominatore: «**assecondare le aspettative e gli interessi di tutte le colleghe e i colleghi**».

Abbiamo letto con interesse i comunicati di altre OO.SS. che, com'è noto, si sono incontrate con la Banca il giorno dopo la definizione degli accordi, ovvero quando il negoziato era, ormai, concluso.

Eppure, abbiamo appreso che **"se non ci fosse stato il SIBC non ci sarebbero stati risultati positivi" !!!!!**

Eppure, la UIL è ancora ferma al passato e rischia di **non comprendere il presente !!!!**

Eppure, la FISAC-CGIL ha dimostrato una pericolosa **“irresponsabilità”**, laddove scrive che anche in Banca d’Italia **«si è andati ben al di là di quanto previsto dal nuovo modello contrattuale»**.

Una dichiarazione che potrebbe provocare interventi dall’esterno “non auspicabili”.

Se, in conseguenza di ciò, dovessero accadere fatti spiacevoli, la FISAC-CGIL ne dovrà rispondere ai lavoratori.

Nonostante tutto, auspichiamo che anche i Sindacati privi di una adeguata rappresentatività, che non hanno potuto e saputo incidere sull’esito del negoziato, prendano atto che il 1° tavolo ha conseguito un buon risultato e si decidano a sottoscrivere gli accordi.

Roma, 20 ottobre 2010

LE SEGRETERIE NAZIONALI