

Come noto nella serata dello scorso 26 luglio u.s. le sole rappresentanze sindacali aziendali FISAC CGIL e FIRST CISL hanno sottoscritto un accordo sindacale nel Gruppo Bancario ICCREA.

L'accordo non è stato sottoscritto dalla FABI, dalla UILCA e SINCRA UGL che hanno scelto, in ultimo, di non partecipare alle sessioni di trattativa.

Il giorno 29 luglio le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo Bancario ICCREA, riunitisi in assemblea, hanno approvato a larghissima maggioranza l'accordo.

In questi giorni sono state poste molte domande, sollevati dubbi, mosse critiche sul merito dell'accordo e sull'opportunità dello stesso, a questo punto, stemperate le sterili polemiche che hanno anche visto nostri dirigenti sindacali oggetto di attacchi a livello personale, riteniamo doveroso e necessario intervenire e rispondere.

Vogliamo intanto ricordare che questo accordo si inserisce nel contesto della crisi economica, della riforma/autoriforma del Credito Cooperativo, delle situazioni di criticità riscontrate nelle tante procedure di ristrutturazione, fusione o acquisizione nelle quali, in questo ultimo non breve periodo, siamo stati chiamati a fare fronte. Ogni volta abbiamo dato risposte che, utilizzando con grande senso di responsabilità gli strumenti previsti in maniera lungimirante dal CCNL e pur prevedendo sacrifici da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, hanno garantito la difesa dei livelli occupazionali e una prospettiva di futuro possibile a tante realtà del credito cooperativo sui vari territori.

La necessità di contenimento dei costi, e i conseguenti esuberanti, dichiarata dall'azienda nella procedura contrattuale conseguente la fusione per incorporazione di ICCREA Holding in ICCREA Banca, che è necessaria e strategica per la realizzazione degli obiettivi fissati dalla Legge di riforma del Credito Cooperativo, è stata attentamente valutata, fin dall'avvio del confronto con l'azienda, da tutte le organizzazioni sindacali.

Nel corso della lunga trattativa, unitariamente, abbiamo posto una serie di richieste di approfondimento, fatto proposte alternative a quelle presentate dall'azienda e cercato di trovare, come sempre soluzioni.

Le RSA FISAC CGIL e FIRST CISL hanno ricercato fino in fondo, come sempre fatto dalla nostra organizzazione, la possibilità di un accordo che scongiurasse l'apertura delle procedure di legge per i licenziamenti collettivi e che offrisse nel contempo garanzie per il futuro agli oltre duemila quattrocento dipendenti del gruppo, ma non solo.

Ci viene chiesto frequentemente se come Coordinamento Nazionale riconosciamo e difendiamo l'operato delle RSA e del Coordinamento di Gruppo: rispondiamo che non c'è da difendere nulla e nessuno in quanto condividiamo pienamente l'accordo sottoscritto, con il solo rammarico della mancata unitarietà per la quale ancora auspichiamo la possibilità di recupero.

Inoltre riconosciamo e condividiamo la valutazione fatta dalle RSA circa situazione reddituale del Gruppo Bancario ICCREA anche relativamente alle prospettive future, che ha determinato la necessità di ricercare fino all'ultimo minuto utile un possibile accordo.

L'accordo definito da alcuni come una "una autentica porcata", ha ricevuto dagli stessi molte critiche quali: l'azienda ha una considerevole redditività; viene normata la fruizione delle ferie e dei permessi banca ore anche qui in deroga al

Contratto Nazionale; l'intervento sulle prestazioni straordinarie; il limite posto all'importo complessivo erogabile come premio di risultato ai dipendenti, con gravi danni economici per tutti i lavoratori per quattro anni; soppressione per tre anni di alcune voci che concorrono al calcolo del TFR anche qui derogando al Contratto Nazionale.

La risposta, solo sul merito dell'accordo, non può non partire dall'analisi del dato relativo alla redditività del Gruppo Bancario ICCREA analizzando il bilancio del 2015, dove l'utile d'esercizio del Gruppo Bancario ICCREA si attesta a € 42,37 milioni e le plusvalenze ammontano a € 145,16 milioni, è evidente quindi l'assenza di ricavi strutturali in grado di garantire l'equilibrio del conto economico stesso. E utile ricordare inoltre che la maggiore fonte di ricavo deriva direttamente dai servizi resi alle banche di credito cooperativo e quindi strettamente legata al futuro dell'intero movimento.

Relativamente alla parte legata alla necessaria fruizione delle ferie, delle ex festività, della banca delle ore, alla gestione della prestazione eccedente dei quadri direttivi nell'ambito della flessibilità oraria (escludendone la remunerazione), la regolamentazione e il contingentamento del lavoro straordinario, tali previsioni oltre a non essere in deroga al CCNL, ma coerenti al dettato dello stesso, articolo 8 e articolo 22 parte terza, rendono la riduzione di costo scarsamente impattante sulle lavoratrici ed i lavoratori e impongono alle aziende una necessaria revisione dei modelli organizzativi.

E' stata invece evitata, ad esempio, la sterilizzazione dell'anzianità lavorativa nel triennio di durata dell'accordo ai fini della maturazione dello scatto di anzianità, che avrebbe comportato una sicura penalizzazione per i colleghi più giovani.

Per quanto concerne il premio di risultato lo stesso viene messo in garanzia di erogazione per i prossimi tre anni oltre l'attuale, cosa non scontata. E' comunque legato agli andamenti del Risultato Lordo di Gestione del Gruppo, amplia le forme di welfare aziendale, getta le basi per una maggiore armonizzazione tra le diverse aziende del gruppo. Per i dettagli rispetto al Premio è comunque prevista una specifica trattativa da svolgersi entro il mese di settembre. Riteniamo di dover invece far notare che è difficile trovare accordi, nel settore bancario, che regolino anche la parte di premio legata al management by objectives (MBO). Infatti tra le misure di solidarietà è anche prevista la riduzione del 50% del valore della parte variabile della retribuzione legata al raggiungimento degli obiettivi della quale sono destinatari i dirigenti e parte dei quadri direttivi del Gruppo Bancario ICCREA.

Una altra obiezione mossa all'accordo è quella che si certifica un numero di cento esuberanti, mai dichiarati nella lettera d'informativa con cui l'azienda ha aperto la procedura. In realtà, come l'azienda ha rappresentato sia nell'informativa sia al tavolo di confronto l'esigenza di riduzione generalizzata dei costi, come previsto dal piano industriale 2016-2018, di circa 30 milioni di euro all'anno di questo circa 24 milioni derivanti dalla riduzione del costo del personale. Nel corso della trattativa è stato esplicitato il numero dei cento esuberanti che trovava ragione in quanto dichiarato, come spesso accade del resto, nella informativa che esprimeva la necessità di un taglio strutturale del costo del lavoro.

La soluzione trovata per la gestione degli esuberanti, che prevede l'accesso esclusivamente volontario alle prestazioni straordinarie del Fondo di Sostegno al Reddito, è sicuramente una misura

auspicata e ricercata da tutte le RSA, e sicuramente non scontata. Gli incentivi previsti per coloro che accederanno alle prestazioni straordinarie seguono il solco della solidarietà e della equità e prevedono il mantenimento dell'iscrizione a Cassa Mutua Nazionale ed alle prestazioni di Long Term Care, la prevenzione sanitaria, una polizza a copertura dei rischi

di premorienza ed inoltre il mantenemmo delle condizioni bancarie riservate al personale.

Per la verifica dell'accordo, la coerenza dello stesso rispetto alle finalità ed al governo complessivo dei costi, è prevista l'attivazione di un Osservatorio Locale di Gruppo

Anche il Segretario Generale della FISAC CGIL, Agostino Megale, è intervenuto sulla questione dell'accordo del Gruppo Bancario ICCREA con un comunicato stampa nel quale ha ribadito l'importanza della unità sindacale, ha espresso la sua contrarietà ad accordi separati, ed ha richiamato l'attenzione della FISAC CGIL al principio di inderogabilità del CCNL e della Legge con accordi di livello locale o aziendale con specifico riferimento al Trattamento di Fine Rapporto.

Va comunque evidenziato il fatto che rispetto alle richieste aziendali gli effetti della misura sono stati fortemente limitati, le voci retributive relative a: Stipendio; Scatti di anzianità; EDR; importo ex ristrutturazione tabellare; costituiranno, per il periodo di vigenza dell'accordo, il riferimento per il calcolo degli accantonamenti del solo Trattamento di Fine Rapporto, mentre nulla cambia rispetto alla base imponibile da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi a previdenza complementare ed assistenza complementare. Valutiamo inoltre questa misura assolutamente informata al principio di equità, come del resto l'intero impianto dell'accordo. Questo è facilmente dimostrabile solo esponendo i dati della distribuzione dell'impatto di tale misura sul valore di riduzione del TFR sulle lavoratrici ed i lavoratori tutti. Infatti alla misura complessiva di riduzione della base imponibile del TFR contribuiscono per oltre l'80% i maggiori inquadramenti e maggior reddito ed inoltre il 60% del personale vede una riduzione del TFR accantonato che va da zero a 600,00 euro all'anno di cui oltre mille lavoratori avranno una riduzione comunque non superiore ai 300,00 euro all'anno.

Ma a parte il contenuto dell'accordo e le motivazioni della scelta, va chiarito che chi negozia alla fine deve scegliere e decidere spesso per il "meno peggio" per chi rappresenta.

Se avessimo adottato, invece del parziale e temporaneo intervento sulla base di calcolo del TFR, gli strumenti previsti dallo stesso CCNL per situazioni siffatte (ad esempio, leggere artt. 22 e 11 bis del CCNL vigente) oppure altri strumenti adottati in importanti e positivi accordi sindacali stipulati in altri gruppi creditizi, le ricadute sarebbero state ben superiori in termini di riduzione di costo per l'Azienda ma, nel contempo, sarebbe stato ben più oneroso il sacrificio economico e normativo richiesto a tutto il Personale.

Per quanto riguarda il richiamo all'unità sindacale non possiamo che confermare che la FISAC CGIL ricerca in ogni situazione l'unità sindacale e privilegia i rapporti unitari fra tutte le OO.SS., senza distinzione.

Parimenti da sempre l'impegno è quello di lavorare e favorire sintesi e accordi unitari.

Pure rappresentando nel Gruppo creditizio ICCREA l'Organizzazione sindacale comparativamente più rappresentatività, si è sempre lavorato per mantenere unito il tavolo e per raggiungere sintesi unitarie, anche "sacrificando" interessi di Organizzazione.

Tanto più si è lavorato in tale senso nel Gruppo ICCREA, consapevoli della straordinaria ed eccezionale stagione apertasi nel sistema di Credito cooperativo.

Abbiamo ricercato per giorni di capire, di discutere e confrontarci, assumendo anche i punti di vista altrui. Ma non

possiamo accettare veti da altre OO.SS., oltremodo se "hanno il sapore" di decisioni assunte a priori, a prescindere dal merito e sottraendosi al confronto, proprio per evitare di pervenire a sintesi unitarie.

E, in ogni caso, proprio per il rispetto che si deve ai lavoratori, abbiamo sempre - e continueremo a farlo - scelto, anche in presenza di "ferite" ben più pesanti e drammatiche all'unità sindacale, di non provocare, di non dileggiare, di non esporre al pubblico ludibrio gli accordi, le persone, le OO.SS.

In merito alla inderogabilità del Contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi, non possiamo che ribadire la piena adesione alla linea della CGIL e della FISAC.

Il CCNL vigente, che stiamo tentando faticosamente di rinnovare, né è una riprova. Basta confrontare con altre situazioni.

E ne sono una riprova gli accordi di solidarietà (in situazioni molto spesso "disastrate"); ne è una conferma lo stesso accordo del Gruppo ICCREA, dove - lo ammettiamo - se un prezzo è stato pagato è proprio per aderire alle linee di indirizzo unitarie riguardo alla "non obbligatorietà" degli esodi anche nelle situazioni di crisi e/o ristrutturazione.

Ribadiamo che non condividiamo che gli accordi si fanno con chi ci sta.

E, infatti, abbiamo ricercato e fatto di tutto per pervenire a una sintesi unitaria che portasse ad un accordo sindacale sottoscritto da tutte le OO.SS. del tavolo.

Ma se qualcuno ha già deciso un'altra strada e intende imporla agli altri, c'è qualcosa che non va e che nulla ha a che vedere con il merito della procedura e dell'accordo sindacale in argomento.

Tanto più se non ci si presenta ai tavoli e si preferisce evitare il confronto preventivo.

E, per assumerci fino in fondo le nostre responsabilità nei riguardi dei lavoratori, lo confermiamo: noi non abbiamo preclusioni a che, dopo l'approvazione da parte dell'Assemblea dei lavoratori (alla quale sono intervenuti ed hanno votato anche lavoratori e dirigenti sindacali di altre OO.SS. non firmatarie), si proceda a sottoporre l'accordo a referendum fra tutto il Personale, fra tutti i lavoratori, iscritti e non alle OO.SS., quelle stipulanti e quelle che non hanno condiviso.

Roma lì 02 agosto 2016 Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo Michele Cervone - Fabrizio Petrolini

[Scarica il comunicato](#)