

La fine d'anno si avvicina e crediamo sia utile fare il punto della situazione relativamente alle "scadenze" sindacali che ci vedranno impegnati in confronti con l'azienda già calendarizzati per le prossime settimane.

Premio aziendale 2016 : come sapete si tratta del premio collettivo previsto dal Contratto Nazionale (VAP) che riguarda l'andamento economico e produttivo della banca ed, in via consequenziale, delle aziende italiane; in realtà la trattativa non ha mai coinvolto direttamente l'intero Gruppo a causa della mancata volontà aziendale di procedere in questo senso, tuttavia è evidente che l'accordo formalmente preso in prima istanza in DB costituisce un riferimento anche per le altre realtà. Quest'anno vi sono alcune novità che rendono il confronto un po' diverso rispetto al passato. Una è di carattere normativo in quanto la Legge di stabilità 2016 e quella in approvazione per il 2017, introducono criteri diversi rispetto agli anni precedenti per poter usufruire di vantaggi fiscali per i Lavoratori e contributivi per l'azienda. In breve, se da un lato sono stati aumentati i limiti di reddito da lavoro dipendente per poter accedere alla tassazione sostitutiva forfettaria del 10% sulle somme riconosciute al salario variabile (ora fissati ad Euro 50.000 fino ad un massimo di 2.000 Euro di beneficio ma che dovrebbero passare ad 80.000 con un massimo di 3.000), il legislatore ha inserito una serie di limitazioni all'esercizio di tale facoltà. In particolare, mentre in passato bastava sostanzialmente avere indici di produttività o qualità organizzativa positivi, oggi occorre che almeno uno di essi presenti un effettivo incremento rispetto al passato. Qui entra in ballo il secondo elemento della questione dal momento che la banca ci ha già fatto presente che gli indicatori utilizzati sino ad oggi nel 2016 sono in contrazione in ragione dell'andamento economico aziendale. I primi incontri sono serviti a fare il punto sulla situazione e DB si è presentata al tavolo riferendo che, secondo la sua valutazione, l'unico criterio che dovrebbe rappresentare un elemento di "qualità" positivo rispetto agli anni precedenti, potrebbe riguardare il minor numero di ferie accumulate nel 2016. Si tratta di un dato incerto, così come d'altra parte dispone la Legge visto che gli accordi vanno sottoscritti nel momento in cui non si conosce il risultato finale, altrimenti la variabilità verrebbe ovviamente meno. Non nascondiamo che utilizzare un elemento di presunta "qualità" come quello delle ferie residue non ci entusiasma in quanto frutto più del caso che di un'effettiva azione organizzativa e riguardante un istituto piuttosto delicato. La stessa azienda ci ha confermato che questo indice non risulta strategico e comunque non necessariamente utilizzabile anche in futuro. Abbiamo invitato la banca ad ulteriori approfondimenti, ad ogni modo vedremo cosa emergerà poiché al momento paiono non esserci grandi alternative se si vuole ottenere un vantaggio fiscale piuttosto consistente (tra il 10% forfettario e l'aliquota ordinaria vi sono mediamente almeno 18/20 punti di "sconto"). Chiariamo comunque che il Premio Aziendale non è di per se' in discussione in quanto i parametri di bilancio sino ad oggi utilizzati dovrebbero comunque rientrare all'interno dell'area di erogazione prevista: si tratta di capire a quanto potrà ammontare la riduzione dovuta al peggioramento degli indici e se si riuscirà ad avere la tassazione forfettaria sopra ricordata. Altro capitolo che l'azienda intende esplorare è quello relativo al cosiddetto welfare aziendale, ovvero a tutte quelle misure legate a contributi di previdenza ed assistenza che la banca dispone a favore dei dipendenti in virtù di accordi sindacali. La legislazione vigente aumenta la possibilità di vantaggio fiscale per i dipendenti qualora l'erogazione avvenga sotto forma di prestazioni e non di erogazione economica in busta paga garantendo nel contempo all'azienda uno sgravio contributivo (e questo è il motivo di interesse da parte del datore di lavoro). Nel nostro Gruppo il welfare aziendale è già molto sviluppato visto che nei vari accordi in vigore siamo riusciti, nel tempo, ad ottenere il Fondo Pensione con un interessante contributo aziendale, l'assicurazione sanitaria ed infortunistica, l'erogazione in caso di morte, provvidenze per gli studenti e per i portatori di handicap e così via. Introdurre nuove previsioni legate al Premio Aziendale dovrebbe comunque mantenere impregiudicata la possibilità di opzione da parte dei Colleghi ed avere una qualche evidenza di vantaggio concreto tenuto conto che le somme in questione, a fronte dell'esenzione fiscale, non prevedono, come accennato, il versamento dei contributi previdenziali. Insomma, ci troviamo di fronte a questioni non semplici rispetto alle quali non intendiamo fornire all'azienda

garanzia di un accordo a priori bensì la disponibilità a parlarne ed a valutare le varie ipotesi una volta sottoscritta l'intesa generale sul Premio che dovrà avvenire entro fine anno.

Sicurezza: è previsto l'incontro annuale sull'argomento che si terrà a fine mese. In quella sede la banca presenterà alle Organizzazioni sindacali il consuntivo degli interventi operati per migliorare la sicurezza degli sportelli ed il riepilogo delle rapine avvenute in questi dodici mesi. Come abbiamo visto anche di recente con la rapina avvenuta a Napoli, la questione non è affatto secondaria.

Accordo di clima aziendale - Pressioni commerciali: come forse ricorderete, uno degli impegni assunti dalla banca diversi mesi fa a seguito di reiterate indicazioni e richieste sindacali, riguardava la convocazione delle Parti per verificare la possibilità di un accordo aziendale che affrontasse i temi del clima lavorativo con particolare riguardo all'annoso problema delle pressioni commerciali, delle loro modalità e delle loro conseguenze. Nel frattempo, però, tra ABI e Segreterie Nazionali Sindacali si è avviato un confronto sugli stessi temi a livello di settore bancario. La trattativa è in corso e quindi la convocazione di DB arriva in un momento abbastanza particolare poiché risulta complicato affrontare in sede aziendale argomenti così rilevanti che stanno impegnando anche la Categoria. E' evidente che si rende necessario evitare di confondere i piani di confronto e di arrivare a soluzioni che magari risulterebbero poco congruenti con quanto si potrebbe stabilire a livello nazionale. Vedremo cosa emergerà dalle prime battute di questa trattativa che riteniamo molto difficile tanto a Milano quanto a Roma...

Indennità di cassa negli sportelli Cash Less: in questo caso vi diamo conto di quanto già avvenuto qualche giorno fa. Negli sportelli dotati di apparecchiature automatiche nei quali il servizio di cassa non viene più garantito da un operatore, la banca ha deciso di non erogare più alcuna indennità di rischio o maneggio valori ai Colleghi che pure tuttora sono deputati ad emettere assegni circolari, rilasciare libretti di assegni bancari, trattare e talvolta negoziare i titoli che vengono versati nelle macchine. Nonostante diversi incontri sul tema, non si è mai riusciti a trovare una convergenza tra le parti. Le Organizzazioni Sindacali ritengono che il Contratto Nazionale garantisca agli interessati il riconoscimento di una tra le indennità ridotte previste mentre la banca asserisce che nulla deve in quanto anche i cosiddetti "valori in bianco" che pure vengono sicuramente trattati dagli addetti in realtà...valori non siano. La diatriba è stata portata al vaglio delle Parti Nazionali il 7 novembre scorso ed il risultato è che quella che doveva essere la sede di un confronto per trovare una qualche soluzione è divenuta l'occasione per dimostrare una volta di più l'intransigenza aziendale e l'inutilità di confronti stabiliti dal Contratto Nazionale interpretati dalle banche come un fastidioso obbligo e nulla più. Il nulla di fatto certificato da un laconico verbale di incontro in cui si scrive semplicemente che ognuno è rimasto della propria opinione è dovuto ad una posizione di principio di DB che nulla ha a che fare con un'analisi seria del problema. La questione non è economica perché l'eventuale indennità sarebbe di poche decine di Euro al mese da riconoscere ad un numero ridotto di Colleghi: basterebbe avere un po' più di attenzione su tante trasferte inutili che vengono fatte da molti "capi" e si risparmierebbe di più...o no?

[Scarica il nuovo numero di Contro Flash numero 29](#)