By: Francisco Gil – All Rights Reserved

Dopo un lungo e articolato confronto, che ha impegnato l’Azienda ed il Sindacato con tempi superiori a quelli previsti dalle normative contrattuali, si è finalmente conclusa con risultato positivo la delicata trattativa relativa alle ricadute occupazionali e sociali dell’ennesima ristrutturazione aziendale. A distanza di un anno dal Progetto di Riorganizzazione triennale 2012/2014, nel tentativo di far fronte agli sviluppi della crisi economico/finanziaria, BNL ha messo a punto un nuovo Piano Industriale per il triennio 2013/2015. Iniziata nel dicembre scorso, la trattativa ha vissuto momenti di difficoltà, arrivando ad una definizione di massima la settimana scorsa. Solo oggi, tuttavia, le scriventi OO.SS. hanno raggiunto un punto di equilibrio complessivo facendo sì, quindi, che la Banca abbandonasse alcune iniziali impostazioni, modificando il proprio Piano. Le scriventi OO.SS. considerano tutti i risultati raggiunti positivi diversamente dalla Fiba Cisl che nonostante abbia sottoscritto tutti gli accordi, esprime una valutazione diversa. La controparte ha accolto alcune delle proposte avanzate dal Sindacato che ha sempre ricercato ed individuato soluzioni condivise e praticabili su tematiche che coinvolgono la qualità e le prospettive di lavoro in azienda; questo metodo ha consentito di raggiungere una soluzione positiva. Infatti, relativamente all’organizzazione aziendale, viene procrastinato a fine triennio il ridimensionamento della Squadra volante e poiché le OO.SS. considerano il progetto SQUA.R.E. lesivo delle professionalità interne esistenti, è stato previsto un allungamento dei tempi per lo studio di fattibilità del progetto relativo ai promotori finanziari esterni e viene completamente accantonata l’ipotesi di ingaggio di ex dipendenti BNL. Risulta, inoltre, significativo il programma attraverso il quale la Banca opererà un contenimento delle voci di accantonamento quali, ad esempio, residuo ferie, Banca delle ore, nonché consulenze esterne ed outsourcing. Sintetizziamo di seguito i principali capitoli affrontati.

Esodi/pensionamenti

Nel triennio 2013/2015 è prevista una riduzione di organico che, sommata alle uscite programmate nel piano precedente, coinvolgono 1550 persone. E’ stato concordato il pensionamento incentivato e volontario per tutti i 129 colleghi/e che matureranno i requisiti pensionistici nel 2015 (compresi i dirigenti), pensionamento che diverrà obbligatorio secondo le modalità seguite l’anno scorso (Legge 223/91). L’esodo su base volontaria ed incentivata sarà riservato ad altri/e 321 colleghi/e. L’incentivazione sarà la stessa di quella prevista nell’ultimo accordo. In caso di variazioni dei requisiti pensionistici, le Parti si incontreranno per concordare le opportune misure, anche modificative di quanto convenuto.

Contenimento dei costi

I capitoli di costo sui quali la Banca interverrà per realizzare le riduzioni più marcate sono le consulenze esterne, l’outsourcing ed il salario variabile e completamente discrezionale (riduzioni dei bonus manageriali ai dirigenti, del discrezionale e del sistema incentivante). Inoltre, nell’ambito del salario variabile le OO.SS. hanno ottenuto una maggiore differenziazione tra salario discrezionale e salario contrattato, a vantaggio di quello contrattato (il VAP).

VAP

Nel quadro di difficoltà economica da cui il progetto aziendale trae origine e motivazione, la proposta aziendale prevedeva tra le voci di contenimento dei costi anche un taglio del 15% della base di calcolo del VAP. Le OO.SS. hanno rifiutato un confronto basato sulla riduzione tout-court del salario contrattato ed hanno ricercato soluzioni alternative che, nel riconfermare l’attenzione da sempre rivolta agli istituti di welfare, prevedono l’ampliamento di strumenti di valenza sociale e/o assistenziale, utilizzando le opportunità offerte dalla normativa fiscale. Così facendo si è riusciti a garantire un risultato in linea con l’erogazione dello scorso anno. L’esito, in analogia con quanto già fatto in altre banche, è stato quello di prefigurare due diverse opzioni di erogazione: una esclusivamente in contanti, e l’altra con la formula “social Vap”. Sulla base dell’importo comprensivo della maggiorazione del 2,55% derivante dall’applicazione dei consueti parametri, nonostante la formula “social” preveda una contrazione del 5%, sarà erogato, per effetto della leva fiscale, un importo netto superiore al vap netto del 2012. Il montante lordo sarà diviso in due tranches, una del 60% pagata cash e l’altra del 40% pagata in servizi quali: Cassa Sanitaria, Fondo Pensioni, rimborso di rette scolastiche e asili nido, acquisto libri scolastici, iscrizione a colonie climatiche (centri estivi), spese per corsi di lingua e borse di studio. Per rendere più esplicativo il meccanismo di cui sopra, seguirà un comunicato tecnico sulla materia. L’opzione “tradizionale” cash prevede, invece, una riduzione del 14%. Al fine di garantire l’erogazione del Vap anche in un periodo in cui il quadro economico è fortemente instabile, è stato sottoscritto un accordo a valenza triennale.

Ferie e festività soppresse

Il Capitolo accantonamento ferie arretrate rappresenta un costo considerevole sul quale è risultato indispensabile operare per giungere ad un risparmio strutturale, senza peraltro incidere economicamente sulle buste paga. Pertanto, nel triennio 2013-2015 lo stock delle ferie arretrate superiore a tre giorni, dovrà essere fruito ogni anno per una quantità pari al 30% del residuo annuo. Diversa, invece, la natura del costo rappresentato dalle festività soppresse per il quale la Banca non procederà con il progetto iniziale, confermando l’attuale previsione per la remunerazione delle ex festività non godute (accordo BNL 26/01/2000).

Straordinario e banca ore

La Banca si è impegnata a ridurre ulteriormente lo straordinario del 18% nel triennio ed a monetizzare il 25% del monte residuo della banca ore. Poiché, le parti hanno condiviso l’obiettivo della coincidenza tra l’orario contrattuale e l’orario di fatto, raccomandiamo a tutti i colleghi e le colleghe di rispettare le previsioni di legge e contrattuali in materia, al fine di valutare il corretto dimensionamento degli organici nei diversi ambiti dell’azienda.

Assunzioni

Come tutti ricorderanno nel progetto che la Banca ha presentato a dicembre, era previsto un contenimento complessivo strutturale dei costi che si realizzava soprattutto attraverso la riduzione degli organici. Nulla era previsto, invece, in tema di assunzioni. E’ questo un argomento che l’intersas ha affrontato fin dalle prime battute con forte determinazione, convinta che non si possa guardare al futuro senza preoccuparsi dell’occupazione giovanile. A conclusione di un aspro confronto l’Azienda ha accettato di assumere come minimo i 160 giovani che hanno lavorato in BNL almeno 6 mesi con contratto precario, aumentando di fatto il dimensionamento finale dell’azienda.
Alla fine di un confronto iniziato due mesi fa, non sempre lineare e talvolta molto duro, le scriventi OO.SS. possono affermare di aver concluso un’intesa che garantisce la qualità economica e normativa dei lavoratori di BNL, stabilendo momenti di verifica anche periferici ed un appuntamento, già dal prossimo mese di aprile, per una ulteriore definizione di quelle figure professionali che saranno interessate dalla riorganizzazione. Inoltre, in un quadro generale di forte crisi anche per il settore del credito, aprire la porta a giovani lavoratori come è stato fatto anche questa volta in BNL significa guardare al futuro, contribuendo, seppure in minima parte, ad alleggerire l’esercito dei disoccupati.
Roma, 6 febbraio 2013
Segreterie di Coordinamento Nazionale
DIRCREDITO FABI FISAC-CGIL SINFUB UILCA Banca Nazionale del Lavoro
Scarica il comunicato