CGIL FISAC CIDA **DASBI** fabi Fiba CISL

L' OPPORTUNISMO DEL "NON FARE"

- *In data 20 giugno 2012 le scriventi OO.SS.- in quanto maggiormente rappresentative per la carriera direttiva e per tutto il personale sulle tematiche trasversali - hanno sottoscritto con la Banca alcuni accordi che hanno consentito di modificare le regole per il collocamento a riposo d'ufficio della carriera direttiva, hanno migliorato il Regolamento del Fondo Pensione Complementare e del TQP.*
- *I sindacati del secondo tavolo FALBI, SIBC e UIL hanno rifiutato di sottoscrivere l'accordo per la parte relativa al personale delle carriere non direttive lasciando mano libera alla Banca di intervenire unilateralmente per colmare il vuoto normativo sui pensionamenti d'ufficio della carriera operativa, Se.Ge.Si. e operaia.*
- *I sindacati del secondo tavolo stanno svilendo i contenuti degli accordi con una campagna comunicativa che contiene affermazioni false o imprecise, finalizzate alla disperata ricerca di nuovi iscritti. Questo volantino sarà utile per chiarire meglio le diverse posizioni.*

Una scelta di mero opportunismo: il sindacalismo del "non fare"

Quella assunta da FALBI, SIBC e UIL (di seguito FALBI&Co. per semplicità) si caratterizza chiaramente come la posizione di un ***free rider***, ossia la posizione di chi sceglie di non assumersi responsabilità facendo affidamento sul fatto che altri hanno già compiuto dei passi che possono produrre effetti benefici anche per chi si tira fuori.

Su tutti i versanti previdenziali (fondo pensione complementare, RTQ, anticipi sull'IFR) la **maggioranza di CGIL-CIDA-CISL-DASBI-FABI** è pari a 2.551 iscritti contro i 2.412 di FALBI&Co. (**+ 139**), ed è quindi in grado, come ha fatto, di sottoscrivere accordi vincolanti su queste, come altre, materie trasversali. E ciò è avvenuto per la **positività degli accordi raggiunti** a corollario di un tema, quale quello sulla riforma dei termini di collocamento a riposo d'ufficio dopo l'adozione di una legge dello Stato che modifica i requisiti per l'accesso alle pensioni, che veramente poco sembrava offrire sotto un profilo negoziale.

La positività delle acquisizioni ottenute su anticipi IFR e RTQ **non viene posta in dubbio**, almeno finora, dai 3 "non firmatari" di minoranza. Ma aspettiamoci novità anche su questi versanti; sono capaci di sconfessare qualsiasi posizione precedente (se questo avverrà, tenetevi pronti a rileggere insieme a noi precedenti volantini, lettere e newsletter …). Ma dire tutto e il contrario di tutto è un'attitudine nota da tempo. Basti pensare che **FALBI&Co. hanno sottoscritto le precedenti modifiche agli artt. 79/I e 100/II** (collocamento a riposo d'ufficio) quando si trattò di prolungare la permanenza in servizio fino alla maturazione delle finestre INPS (poco più di un anno fa, per "non lasciare i dipendenti senza pensione, né retribuzione"…: ma come, non vigeva anche allora il

principio costituzionale in virtù del quale la Banca non avrebbe potuto "licenziare" il dipendente non avente diritto a pensione?).

La logica del *free riding* è anche del tutto evidente sul versante del **Fondo complementare**. Se si fosse adottata la posizione assunta da FALBI&Co. (e solo se sciaguratamente si fosse adottata questa impostazione), sarebbe calato il sipario sulla trattativa relativa alla previdenza complementare, ponendo una pesante ipoteca sulla possibilità di conseguire significativi miglioramenti anche su questo versante **in tempi ragionevoli**. Dire di voler migliorare le condizioni del Fondo e arrivare alla chiusura prematura della trattativa **senza aver mosso un solo passo** nella giusta direzione (questo l'unico esito possibile ove la posizione delle 3 sigle fosse stata condivisa dalla maggioranza) vi sembra ragionevole? Ma questa è la posizione che orgogliosamente portano avanti FALBI&Co.

La posizione opportunista, tuttavia, **risulta ai limiti dell'autolesionismo** sul tema del **collocamento a riposo d'ufficio**, dove a questo punto l'unica via per non lasciare a un destino di chiusura del rapporto di impiego senza aver maturato diritto a pensione per i colleghi delle carriere operativa, Se.Ge.Si. e operaia è quella di attendere da parte del Consiglio Superiore della Banca una decisione di tutela unilaterale applicata in favore dei propri dipendenti. A causa della rinuncia da parte di Falbi&Co. a trovare una soluzione negoziale, non rimane che l'applicazione di principi di carattere generale. Soluzione certamente meno favorevole di quella concordata negozialmente per la carriera direttiva.

Un bel risultato davvero! La dialettica sindacale può conoscere fasi dai toni accesi, ma non dovrebbe essere lecito passare sulla testa dei colleghi per interessi di mero proselitismo**.** Rinunciare alla disciplina pattizia di **contrattualizzazione delle modifiche regolamentari** come garanzia degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Istituto, per consentire decisioni unilaterali della Banca che valgano a tutelare i diritti dei colleghi, **rappresenta indiscutibilmente una sconfitta**.

Una strategia sindacale miope e poco lucida ha anche dimenticato la necessità di fornire un **quadro certo di riferimento** a tutti riguardo alla data in cui saranno collocati a riposo d'ufficio.

Vale la pena sottolineare un secondo aspetto. Il tavolo unificato sa bene cosa contengono gli accordi sottoscritti e i passi ulteriori che, su **una via da noi tracciata con decisione**, vanno compiuti per migliorare le condizioni di lavoro e rafforzare l'equità nel trattamento tra generazioni diverse di lavoratori. Quello che interesserebbe leggere o ascoltare da FALBI&Co. è cosa hanno concretamente provato a fare per ottenere di più e di meglio, quali proposte alternative hanno formulato e **come la mancata firma degli accordi favorisca il raggiungimento di queste posizioni più avanzate.**

Il collocamento a riposo d'ufficio

Su questo aspetto è del tutto evidente la differenza di approccio.

FALBI&Co. si preoccupano **esclusivamente** di consentire la permanenza in servizio dei colleghi che alla fine del 2011 avevano maturato i requisiti per la pensione, cosa che abbiamo chiesto anche noi con decisione, una volta accettato dall'Amministrazione un cambiamento di filosofia riguardo l'allungamento dei termini di scioglimento del rapporto di impiego sino all'età di pensionamento di vecchiaia, vedendoci però opporre dalla Banca argomentazioni legate al tenore delle disposizioni, alle regole applicate in settori del

pubblico impiego e soprattutto di **continuità di trattamento con quanto costantemente applicato in Banca a far tempo dall'1.1.2012.**

È invece completamente assente dalle loro argomentazioni, di quelle rese pubbliche durante la trattativa e di quelle diffuse alla fine della stessa, ogni riferimento agli effetti che le norme sul collocamento a riposo d'ufficio proposte inizialmente dalla Banca avrebbero potuto avere sui colleghi entrati sul mercato del lavoro a partire dal 1996 (soggetti a un regime previdenziale di tipo contributivo), che avrebbero determinato per molti colleghi post '96 un'età di collocamento a riposo d'ufficio di **63 anni (al limite, con soli 23 anni** di servizio) con un assegno che difficilmente avrebbe potuto coprire il 50 per cento dell'ultima retribuzione.

La soluzione offerta dal negoziato viene tacciata di essere iniqua. Anche questa affermazione tradisce un'impostazione che ammanta sotto le dolci parole di favore per i post'93 una **sensibilità che con i problemi delle generazioni più giovani ha poco a che spartire**. Manca nelle argomentazioni dei 3 sindacati la consapevolezza che le generazioni più giovani **sono condannate a lavorare di più** per ottenere pensioni appena decenti, ragion per cui, per le generazioni di dipendenti assoggettati alla previdenza complementare, **è necessario modificare le norme** interne sulla durata della vita lavorativa, per evitare penalizzazioni.

Ancora incomprensibile è quanto viene realizzato lasciando alla decisione ad libitum della Banca di trattenere in servizio un collega appartenente alle carriere non direttive che allo scoccare dei 40 anni di servizio o dei 65 anni di età non abbia raggiunto un requisito di accesso al trattamento pensionistico.

Il Fondo complementare

Abbiamo già detto come il confronto sul fondo complementare era finito su un binario morto dopo gli accordi del novembre 2011. La trattativa sulle ricadute del Decreto Monti-Fornero poteva svolgersi tranquillamente senza spendere una sola parola sulla previdenza complementare. **Così la Banca avrebbe preferito, e così si era avviata la trattativa.**

Si tratta di un indiscutibile successo il fatto che la previdenza complementare abbia non solo trovato **diritto di cittadinanza in questa trattativa**, ma abbia anche avuto un ruolo importante. Più in particolare, si conferisce **dignità contrattuale** ad un aspetto che da tempo anima l'attività sindacale, ma che non aveva mai trovato, finora, un'esplicitazione formale: l'esigenza di introdurre miglioramenti significativi alla previdenza complementare in un'ottica di **equità intergenerazionale**. Interventi che non nascono da una prassi di mera rivendicazione, ma che traggono la loro legittimità, e si configurano quindi come necessari e non ulteriormente procrastinabili, dall'esigenza di **colmare il divario nel trattamento tra generazioni**.

La via per introdurre in tempi ragionevoli queste migliorie è tracciata. Passa per una Commissione nella quale l'Amministrazione e i rappresentanti dei lavoratori avranno lo stesso peso. Una **Commissione** che diventerà, da luglio e per i prossimi mesi, lo **snodo nel quale si definiranno gli interventi da adottare**, riassorbendo al proprio interno anche le analisi che la Banca, per proprio conto, aveva già avviato sulla mappatura e misurazione dei rischi, finanziari e demografici, che caratterizzano la gestione del Fondo. Una Commissione a cui non parteciperanno FALBI&Co., nel solco del sindacalismo del "non fare".

Sul versante delle garanzie prestate a beneficio degli aderenti al Fondo, inoltre, l'azione negoziale non ha concesso alla Banca un semplice ribadire degli impegni già assunti nel caso di eventuale incapienza della sezione di riserva, ma ha acquisito un impegno che, incentrato sull'eventuale presenza di squilibri in capo al Fondo, **ricomprende ora anche la sezione di garanzia**.

Anche su questo versante la Commissione dovrà quindi svolgere un ruolo importante per individuare modalità tecniche adeguate ed efficienti, anche dal **punto di vista fiscale**.

La costituzione di una specifica Commissione paritetica, posto che si è chiarito quale debba essere **l'obiettivo** (significativi miglioramenti in un'ottica di equità intergenerazionale) e quali alcune delle **tappe intermedie** (maggiori garanzie da parte della Banca a beneficio degli aderenti), è **uno strumento credibile per perseguire in tempi ragionevoli gli obiettivi che ci siamo dati.**

Altri aspetti

Le Commissioni non funzionano? Le **Commissioni non funzionano se non le si vuol far funzionare**. Abbiamo un chiaro esempio di tentativo di boicottaggio in corso. Per la redazione di un testo consolidato del **Regolamento del Personale** (di fondamentale importanza per capire quali sono i diritti e i doveri del dipendente) le 3 organizzazioni sindacali avevano firmato accordi per la costituzione di un'apposita Commissione. Solo che per molto tempo si son dimenticate di nominare i propri rappresentanti, **impedendo l'avvio dei lavori**. Solo col nuovo anno, un rinnovato slancio da parte delle altre sigle ha consentito il proficuo avvio dei lavori **anche senza di loro**. Siamo ancora in attesa di capire perché FALBI&Co. siano contrarie a un intervento che aumenta la trasparenza e migliora i rapporti tra lavoratore e amministrazione. Una versione aggiornata del Regolamento diventa subito operativa e rende più semplici e immediati gli emendamenti da apportare (es. sulla riforma delle carriere e sull'orario di lavoro).

C'è peraltro un esempio di Commissione Tecnica che – per ripetuta ammissione persino degli stessi rappresentanti di FALBI&Co. – ha funzionato bene. Si tratta della Commissione che ha riscritto il Regolamento per l'assegnazione degli Alloggi. Come si vede, quindi, le Commissioni funzionano se le si vuole fare funzionare.

Per quanto riguarda poi **l'efficienza aziendale 2012**, non è dato capire il senso e la valenza di un'affermazione delle 3 sigle secondo cui il 19 giugno non era possibile sottoscrivere un accordo perché una richiesta avanzata il 14 giugno non trovava adeguata soluzione nell'ambito di una trattativa avviata a febbraio. Un esercizio di benaltrismo degno dei migliori sofisti; una pretestuosità evidente, anche questa figlia di un ben poco innocente opportunismo.

Lasciamo ad altri il piacere di polemizzare su questi temi, su cui ciascun lettore sarà libero di trarre le sue conclusioni, preferendo concentrarci subito sugli aspetti di grande valenza negoziale che abbiamo davanti: **orario di lavoro, conciliazione tempi di vita/lavoro, riforma delle carriere, efficienza aziendale 2012, nuovi criteri di composizione delle componenti economiche di secondo livello di contrattazione.**

Roma, 27 giugno 2012

Le Segreterie Nazionali