

Gruppo BNL: sistema incentivante e posizione sindacale

Negli accordi sindacali del 22/12/2016, che concludevano la procedura per la “Riorganizzazione 2017/2020”, l’Azienda, nel mentre negoziava con il Sindacato la riduzione di una serie di leve di salario contrattato (VAP, giornate di solidarietà, rallentamento degli avanzamenti di carriera legati ai percorsi professionali contrattati), stabiliva parimenti di ridurre, ai fini di raggiungere l’equilibrio dei risparmi che dovevano essere conseguiti, l’ammontare di alcune voci di spesa gestite unilateralmente (Incentivante, discrezionale, consulenze, bonus manageriali).

Nei giorni scorsi erano giunte qui a Roma segnalazioni in base alle quali sembrava che la Banca, oltre alla riduzione dell’incentivante già resa nota a suo tempo, avesse proceduto ad un ulteriore riduzione dell’erogato.

Nella seduta Plenaria del 12 u.s. le OO.SS. hanno sottoposto la questione alla Banca; la stessa ha informato che non si è trattato di una riduzione unilaterale; si è verificato invece che molti più colleghi del previsto siano andati a premio e che il totale dell’incentivante che si sarebbe dovuto erogare abbia superato lo stanziamento annuale previsto nel Bilancio della Banca. Pertanto, in applicazione del regolamento, i premi sono stati ridotti proporzionalmente nella percentuale necessaria a fare in modo che la loro somma complessiva non superasse lo stanziamento a Bilancio.

Con l’occasione intendiamo ribadire, anche in relazione a voci diffuse ad arte circa una presunta “responsabilità” dei Sindacati nella riduzione dei premi erogati, che **il sistema incentivante è gestito unilateralmente dalla Banca e, secondo le attuali previsioni contrattuali, non è oggetto di**

trattativa, né di accordo sindacale.

Oltre tutto è cosa nota la posizione fortemente critica del sindacato aziendale sulle logiche del vigente sistema incentivante per come è strutturato ed agisce sui colleghi e sulla struttura; pertanto **ciascuno si assuma le responsabilità delle proprie scelte, così come il Sindacato è pronto ad assumersi le proprie nel caso la Banca si rendesse disponibile ad un reale confronto in merito!**

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE

L'azienda può ridurre lo stipendio ai lavoratori?

Riceviamo periodicamente segnalazioni dai lavoratori, che riferiscono di discorsi minacciosi da parte dei rispettivi "capi", secondo i quali sarebbero imminenti significativi tagli alle buste paga per introdurre una parte di retribuzione variabile legata ai risultati.

Cosa può esserci di vero in un simile annuncio?

Per rispondere alla domanda esaminiamo le regole che disciplinano la materia.

I DIRITTI ACQUISITI SONO INDISPONIBILI

Non tutte le norme che regolamentano il rapporto di lavoro possono essere oggetto di trattativa. In particolare, i diritti acquisiti e consolidati, di norma coincidenti con fondamentali valori umani e sociali garantiti dalla Costituzione, sono indisponibili: questo significa che **non**

possono essere oggetto di trattativa in quanto né le aziende, né le organizzazioni sindacali possono rimetterli in discussione, trattandosi di qualcosa che si trova ad un livello superiore alle parti e della quale non possono disporre.

Tra i diritti indisponibili c'è quello relativo ai livelli retributivi, tutelati peraltro dall'Art. 36 della Costituzione:

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

I contratti collettivi prevedono tabelle che stabiliscono i **livelli retributivi minimi** per ciascun inquadramento (ad esempio, questa è quella relativa al contratto ABI)



I livelli indicati in tabella costituiranno la base da cui partire in occasione dei futuri rinnovi contrattuali: **possono al limite restare invariati, ma non possono diminuire**.

Eventuali variazioni alla struttura retributiva possono valere solo per chi comincerà a lavorare dalla stipula del contratto in poi, non avendo ancora diritti precedentemente acquisiti. Un esempio è rappresentato dall'art. 46 del CCNL ABI del 2015, che prevede per i nuovi assunti una deroga ai livelli retributivi per quattro anni, ma **lascia ovviamente immutata la retribuzione dei lavoratori in servizio** alla data di stipula.

L'unico caso in cui un accordo può derogare in peggio rispetto ai livelli retributivi si ha nel caso di gravi crisi aziendali. In situazioni in cui l'esistenza stessa dell'azienda è posta in serio pericolo, si possono eccezionalmente rimettere in discussione anche diritti indisponibili, al solo scopo di salvare i posti di lavoro.

Un accordo del genere, per essere valido, **deve necessariamente essere approvato da ogni singolo lavoratore tramite conciliazione individuale con l'azienda.**

Purtroppo abbiamo già esperienza di accordi fatti in aziende bancarie nelle quali il taglio delle retribuzioni si è rivelata l'unica strada percorribile per scongiurare la liquidazione.

Possono invece essere oggetto di revisione i trattamenti **“ad personam”**, qualora siano frutto di accordi tra Azienda e lavoratori. Un successivo accordo tra le medesime parti può modificare o eliminare l'ad personam.

LA RETRIBUZIONE E' LEGATA ALLE MANSIONI SVOLTE

Il concetto per cui la retribuzione non può essere ridotta viene ribadito dal Codice Civile:

l'art. 2103 stabilisce che anche in caso di demansionamento il lavoratore ha il diritto al mantenimento della retribuzione percepita.

L'art. 2113 prevede che il lavoratore non possa in alcun modo derogare a disposizioni irrinunciabili della legge o dei contratti collettivi.

Per essere chiari: **se un'azienda “convincesse” un lavoratore a firmare un accordo nel quale accetti di ridursi la retribuzione a parità di mansioni, quell'accordo sarebbe nullo.**

Diverso invece è il caso in cui tra azienda e lavoratore venga sottoscritto **un accordo che preveda la variazione di mansioni**: in quel caso la riduzione di retribuzione può essere legittima se giustificata dallo svolgimento di mansioni inferiori.

Dell'argomento ci eravamo già occupati in un precedente post, al quale rimandiamo per approfondimenti

<https://www.fisaccgilaq.it/normativa/come-e-quando-si-puo-essere-demansionati.html>

LA RETRIBUZIONE VARIABILE

Prima di tutto ribadiamo un concetto: tutte le forme di retribuzione variabile (premi di risultato, sistemi incentivanti, MBO...) **non possono mai essere sostitutive degli importi tabellari, ma possono solo aggiungersi ad essi.**

Non possiamo escludere che in sede di rinnovo del CCNL ABI, in scadenza alla fine del 2018, le Aziende cerchino di inserire nuove forme di **contratti misti** (con una parte di retribuzione fissa ed una legata ai risultati), sulla scia di quanto avvenuto con l' accordo stipulato il 21-12-2017 nel Gruppo Intesa; se anche questa modalità retributiva dovesse venire introdotta nel prossimo contratto, **varrebbe comunque solo per gli assunti dopo la data di stipula.**

Nelle aziende esistono varie forme di accordi che disciplinano la parte variabile della retribuzione, essendo una materia di norma demandata ai contratti di secondo livello.

Esistono tuttavia dei paletti **volti ad evitare che i premi siano legati al raggiungimento di obiettivi individuali.**

Sia il CCNL ABI (**art. 51**) che il CCNL Federcasse (**art. 50**) stabiliscono che i premi debbano essere assegnati *"per gruppi omogenei di posizioni lavorative"*.

Il concetto è stato ribadito nell' Accordo Nazionale sulle politiche Commerciali sottoscritto l'8 febbraio 2017 presso l'ABI che all'art. 8 prevede l'assegnazione di obiettivi volti a valorizzare il lavoro di squadra.

POSSIAMO ORA RISPONDERE ALLA DOMANDA INIZIALE: la riduzione dello stipendio e la sua sostituzione con una quota variabile legata a risultati individuali, **non sono possibili in quanto comporterebbero la violazione di contratti, leggi e principi generali del diritto.**

Chi minaccia i lavoratori affermando possibili variazioni in tal senso pone in essere una forma particolarmente scorretta di pressioni commerciali illegittime, che mira a spaventarli e

privarli delle loro certezze.

Ancora una volta ribadiamo l'invito ai lavoratori a segnalare tutti i comportamenti scorretti ai propri rappresentanti sindacali, affinché si attivino per farli cessare immediatamente.

Novità fondi pensione: si potrà versare solo una quota del TFR

Destinare il Tfr al fondo pensione, oppure mantenerlo in azienda?

Ora alle due alternative si aggiunge una terza opzione, che consente di percorrere entrambe le strade: destinarne una parte alla pensione integrativa e lasciarne una parte in azienda, così da poter contare su un discreto gruzzoletto a fine carriera.

LA NOVITÀ. È del 22 marzo, ed è stato appena pubblicato in Gazzetta Ufficiale, il decreto del Ministro del Lavoro che ha recepito le novità contenute nella legge sulla concorrenza. Un solo articolo, per modificare il modello "Tfr 2", attraverso il quale il lavoratore ora può scegliere tra le tre possibilità.

- **IN AZIENDA.** Chi ha deciso di lasciare il proprio Tfr in azienda lo ritirerà al momento della pensione. In caso di fallimento dell'azienda interviene l'Inps, attraverso il fondo di solidarietà, e provvede al versamento del Tfr.

- **AL FONDO.** Per chi ha aderito al fondo, invece, ci sono diverse possibilità. Potrà, al momento di andare in pensione, scegliere la “rendita”, vale a dire una cifra mensile aggiuntiva alla pensione principale, variabile in funzione del capitale versato. Oppure, potrà chiedere di incassare il 50% in un’unica soluzione. Il restante 50% sarà invece percepito sotto forma di rendita. «Se trasformando in rendita almeno il 70% del capitale maturato», dice il Ministero del Lavoro, «si ottiene una rendita inferiore al 50% dell’assegno sociale si ha diritto a percepire la prestazione totalmente sotto forma di capitale». La pensione integrativa potrà essere “girata”, in caso di morte, al coniuge superstite o altri beneficiari indicati. «In mancanza di tali soggetti», spiega ancora il Ministero, «la posizione viene devoluta a finalità sociali se il lavoratore deceduto era iscritto ad una forma pensionistica individuale mentre, se era iscritto ad una forma pensionistica collettiva, resta acquisita al fondo pensione».
- **PARTE IN AZIENDA E PARTE AL FONDO.** Possibilità introdotta dalla nuova norma.

IL MODULO. Decidere di aderire alla pensione integrativa, o lasciare il Tfr in azienda e ritirare la “buonuscita”, come si diceva una volta, al momento di andare in pensione, è una scelta che spetta a chi è stato assunto dopo il 31 dicembre del 2006. Il modulo va compilato entro sei mesi dall’assunzione.

LEGGE CONCORRENZA. È stata la legge 124 del 2017 a introdurre la novità che consente di suddividere il Tfr: «Gli accordi possono anche stabilire la percentuale minima di Tfr maturando da destinare a previdenza complementare. In assenza di tale

indicazione il conferimento è totale». Nessuna modifica, invece, è stata apportata al meccanismo del cosiddetto “silenzio-assenso”. Vale a dire, che se il lavoratore non sceglie che destinazione dare al proprio Tfr, questo andrà versato automaticamente sul fondo pensionistico complementare.

LA TERZA OPZIONE. Con la legge sulla concorrenza, e il decreto dello scorso marzo, si può optare per una forma mista. La percentuale, dice la legge, viene stabilita negli accordi collettivi. Se non vi sono indicazioni in tal senso, tuttavia, il 100% del Tfr continuerà a essere versato nei fondi complementari. Se il contratto collettivo prevede il versamento in più fondi pensionistici, a prevalere sarà quello al quale è iscritta la maggior parte dei dipendenti.

L'ANTICIPAZIONE. Azienda o fondo, ci sono delle situazioni nelle quali è possibile chiedere l'anticipo di una quota del Tfr. Tra queste, l'acquisto di una casa per sé o per i figli. La richiesta va inoltrata in azienda, oppure alla forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore ha aderito.

Dal quotidiano “Il Centro” del 30/4/2018

Decreto Ministero del Lavoro e Politiche Sociali 22 marzo 2018

Unicredit: verifiche piano giovani

La prima fase delle adesioni all'esodo, prevista dal cosiddetto Piano Giovani firmato in data 1 febbraio 2018, si è chiusa il 30 marzo 2018. I colleghi interessati, lo ricordiamo, erano coloro che già avrebbero potuto aderire alle uscite ai sensi dell'Accordo 4 febbraio 2017 e non lo avevano fatto.

In un incontro tenutosi lo scorso 23 aprile l'azienda ci ha informati che gli aderenti sono stati 241 FTE, di cui 192 in rete commerciale (33% degli aventi diritto) e 49 in altri perimetri (13% degli aventi diritto).

Le adesioni in rete sono risultate così suddivise:

- Region Nord-Ovest 43
- Region Lombardia 16
- Region Nord-Est 19
- Region Centro-Nord 49
- Region Centro 41,50
- Region Sud 11,50
- Region Sicilia 12

La tempistica delle uscite sarà la seguente:

- Secondo semestre 2018: 134
- Primo semestre 2019: 48
- Secondo semestre 2019: 10

Sulla base dell'accordo sottoscritto, le assunzioni per sostituire questi colleghi, nel rapporto 1 a 1, saranno contestuali alle uscite.

I lavoratori aderenti in altri perimetri sono così suddivisi:

- C00 area 27,50
- Competenze line 19,50
- Fineco 2

APERTURA SECONDA FASE

Dal 2 al 31 maggio si aprirà sul portale aziendale la possibilità di adesione per 850 FTE ricompresi nelle finestre di uscita del 1° semestre 2024. Ricordiamo che, in questa fase, il primo criterio per la formazione delle nuove graduatorie sarà l'appartenenza alle Regioni che, secondo l'azienda, registrano disallineamenti di organico rispetto alle necessità operative. A seguire, la vicinanza alla pensione e l'età anagrafica.

INCENTIVAZIONI ALL'USCITA SENZA DIRITTO A PENSIONE

L'azienda ha comunicato che verrà anche aperta – tramite news a portale – l'offerta a “pacchetto” nella C00 Area (BT e parte di Ubis) costituita da incentivi all'esodo volontario riguardante personale senza i requisiti di pensionamento o accesso al Fondo Esuberi. L'offerta sarà di 24/36 mensilità per un massimo 100 adesioni. Questa fase durerà circa un mese circa. **Ricordiamo che si tratta di una iniziativa unilaterale dell'azienda assolutamente non condivisa dal sindacato.**

ASSUNZIONI

In base all'accordo 4 febbraio 2017, **per l'anno 2018 sono previste 434 assunzioni** (1 ogni 3 uscite), più 118 assunzioni per la sostituzione del Turn-Over (sempre 1 a 3).

Di queste, **276 saranno destinate alla Commercial Bank Italy.**

I colleghi a Tempo Determinato, già assunti in rete per 4 mesi e che hanno superato l'assessment, verranno prorogati per altri 6 mesi e resteranno nelle agenzie, al fine di rallentare il Turn-over dal Direct che sta creando, secondo l'azienda,

problemi gestionali e organizzativi.

Saranno assunti, inoltre, **160 Lavoratori stagionali per 4 mesi a T.D. (periodo giugno/settembre).**

In questo primo incontro l'azienda si è limitata a rappresentare un dato complessivo, per questo motivo abbiamo chiesto che le informazioni venissero maggiormente dettagliate sia per quanto riguarda le uscite, ma soprattutto per le assunzioni. **Abbiamo pertanto dichiarato di non ritenere chiusa la verifica e avanzato richieste di chiarimento e approfondimento.**

Abbiamo stigmatizzato, e conseguentemente richiesto all'azienda di rivedere la propria posizione, l'indisponibilità circa la nostra richiesta di **effettuare in rete le restanti 58 assunzioni previste per UBIS nel 2017 e rimandate al 2019**, così come abbiamo dichiarato **non condivisibile che le circa 80 assunzioni di lavoratori "professionalizzati" (cioè provenienti da altre banche e muniti di portafoglio) vengano computate tra le assunzioni previste dall'accordo.**

Abbiamo infine richiesto che i periodi di lavoro svolti a tempo determinato (4 + 6 mesi) vengano computati all'interno del periodo complessivo di 36 mesi dell'apprendistato.

Sull'insieme delle nostre richieste è previsto un prossimo incontro già fissato per l'8 maggio.

Vi terremo costantemente informati.

**Segreterie di Gruppo UniCredit
Fabi First/Cisl Fisac/Cgil UilCa Unisin**

Scarica il volantino