



# Dossier sulla contrattazione di II livello del credito

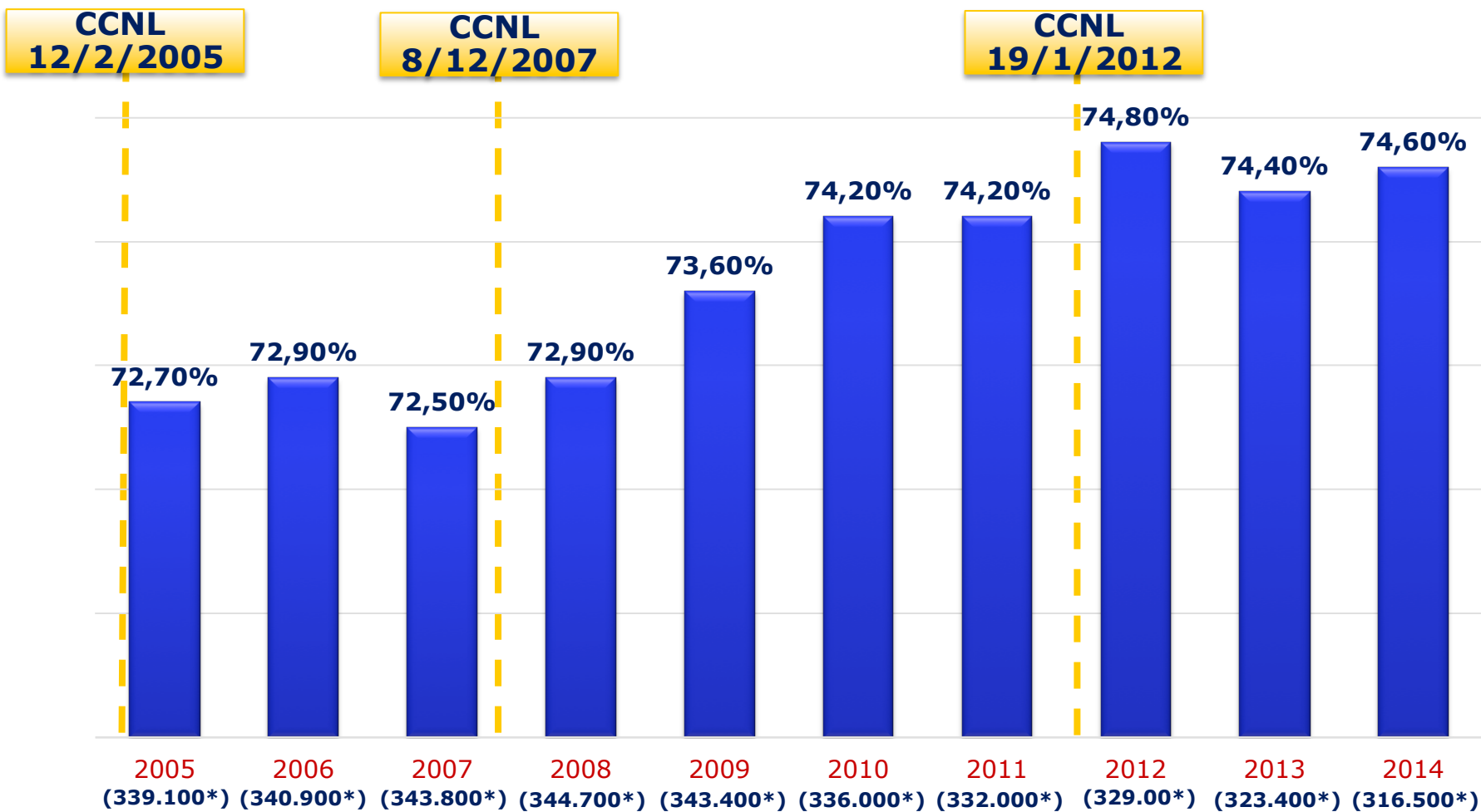
**Dal 2011 al I trimestre 2015**

**A cura di Alessandra Di Iorio**  
*Ufficio Relazioni Sindacali*

# INDICE

- ❑ Livelli di sindacalizzazione
- ❑ Evoluzione della contrattazione di II livello
  - ✓ crescita
  - ✓ diffusione
  - ✓ distribuzione
- ❑ Caratteristiche della contrattazione di II livello
  - ✓ Tipologie
  - ✓ La contrattazione "tailor made"
- ❑ Contenuti della contrattazione "tailor made" per tensioni occupazionali
  - ✓ Misure per la riduzione degli organici
  - ✓ Misure per il contenimento del costo del lavoro
  - ✓ Misure per la riorganizzazione del personale
- ❑ Profili innovativi della contrattazione di II livello
- ❑ Summary

# LIVELLI DI SINDACALIZZAZIONE

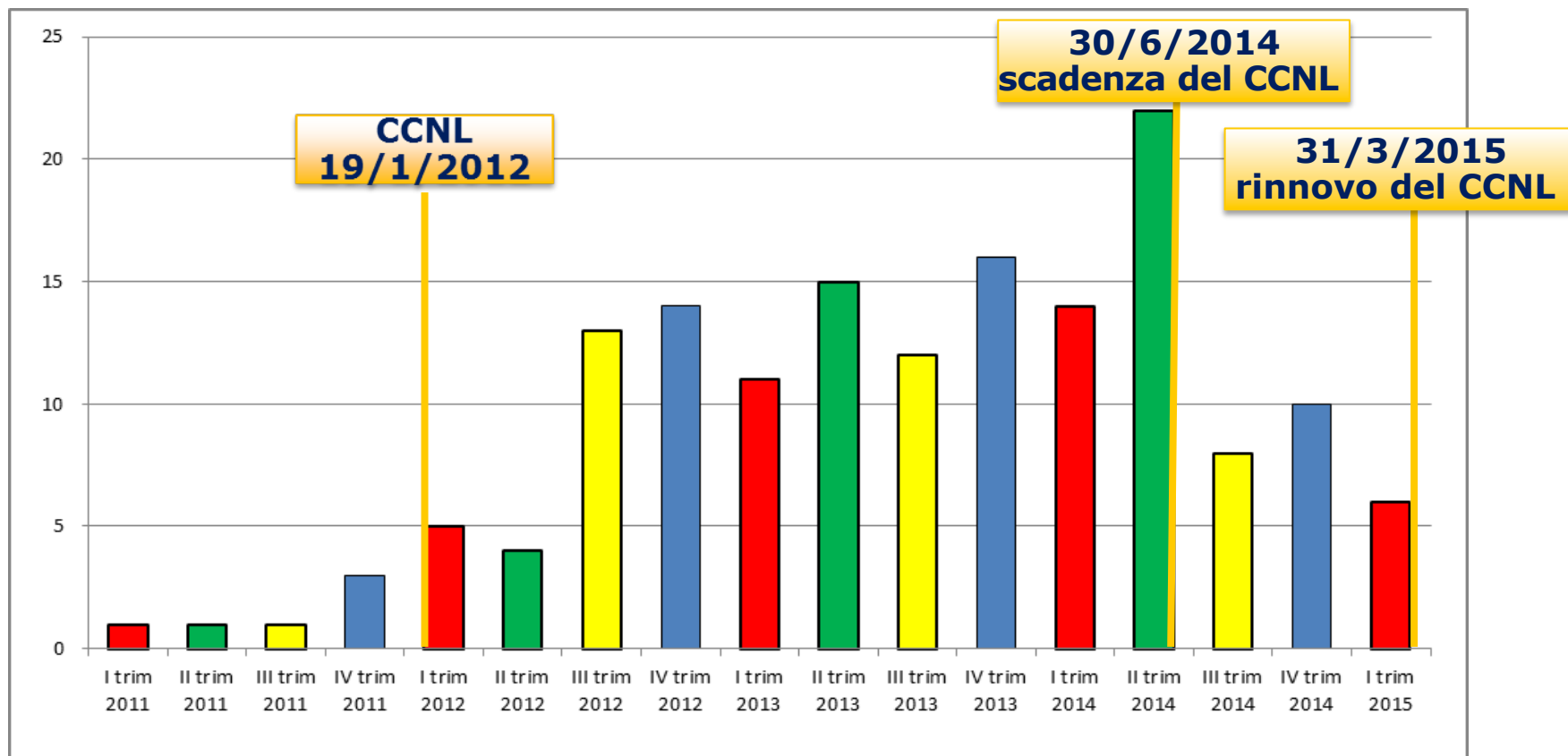


\* Numero dei dipendenti bancari al 31 dicembre dell'anno precedente.

Fonte ABI - Direzione Sindacale e del Lavoro - Ufficio Dinamiche Salariali

# EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

## a) Crescita



Fonte ABI - Direzione Sindacale e del Lavoro - Ufficio Relazioni Sindacali

segue ...

# EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

## a) Crescita

### Perimetro temporale dell'analisi

l'analisi è circoscritta alle intese aziendali e di gruppo stipulate nel periodo intercorrente dal 2011 al 1° trimestre 2015, che comprende la fase precedente il rinnovo del CCNL del 19/1/2012, la fase della sua vigenza e la fase successiva alla scadenza

### Perimetro oggettivo dell'analisi

- ❑ l'analisi riguarda gli accordi delle imprese conferenti ad ABI mandato di rappresentanza sindacale dei quali l'Associazione sia venuta in possesso per comunicazione della stessa azienda o per effetto dell'attività di consulenza
- ❑ l'analisi riguarda gli accordi aziendali o di gruppo ad eccezione di quelli sulla previdenza complementare, sull'assistenza sanitaria, sui finanziamenti alla formazione ed ex art. 4, l. 300/70 (es. privacy)
- ❑ non é stata dedicata specifica attenzione alle intese riguardanti esclusivamente, o in assoluta prevalenza, la definizione del premio aziendale, monitorate da ABI ad altri fini: i risultati sono stati spesso oggetto di analisi nel Rapporto annuale ABI sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria

segue ...

# EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

## a) Crescita

### Evidenze e considerazioni

- ❑ Il numero totale di accordi di II livello esaminato nel periodo di indagine (I trim. 2011- I trim. 2015) è di **157**.
- ❑ Le intese di II livello raggiunte nei singoli anni sono:
  - **2011: n.6**
  - **2012: n.36**
  - **2013: n.54**
  - **2014: n.55**
  - **2015 (I trimestre): n.6**
- ❑ **La crescita della contrattazione di II livello si è concentrata principalmente nel periodo di vigenza del CCNL 19/1/2012.** L'indagine di dettaglio mostra che il maggior numero di accordi è stato stipulato nei trimestri che vanno dal III del 2012 al II del 2014, scadenza del suddetto ccnl.
- ❑ L'analisi trimestrale mostra una costante crescita degli accordi di II livello per ogni determinato trimestre dal 2011 al 2014, unica eccezione è costituita dal III trimestre con ogni probabilità per la coincidenza del periodo estivo.

# EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

## b) Diffusione

	Hanno conferito mandato sindacale*	Hanno sottoscritto accordi di secondo livello
Gruppi o Banche non facenti parte di Gruppo	213	46
Dipendenti	316.551	274.546

\* Fonte: Rapporto ABI 2014 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria

segue ...

## b) Diffusione

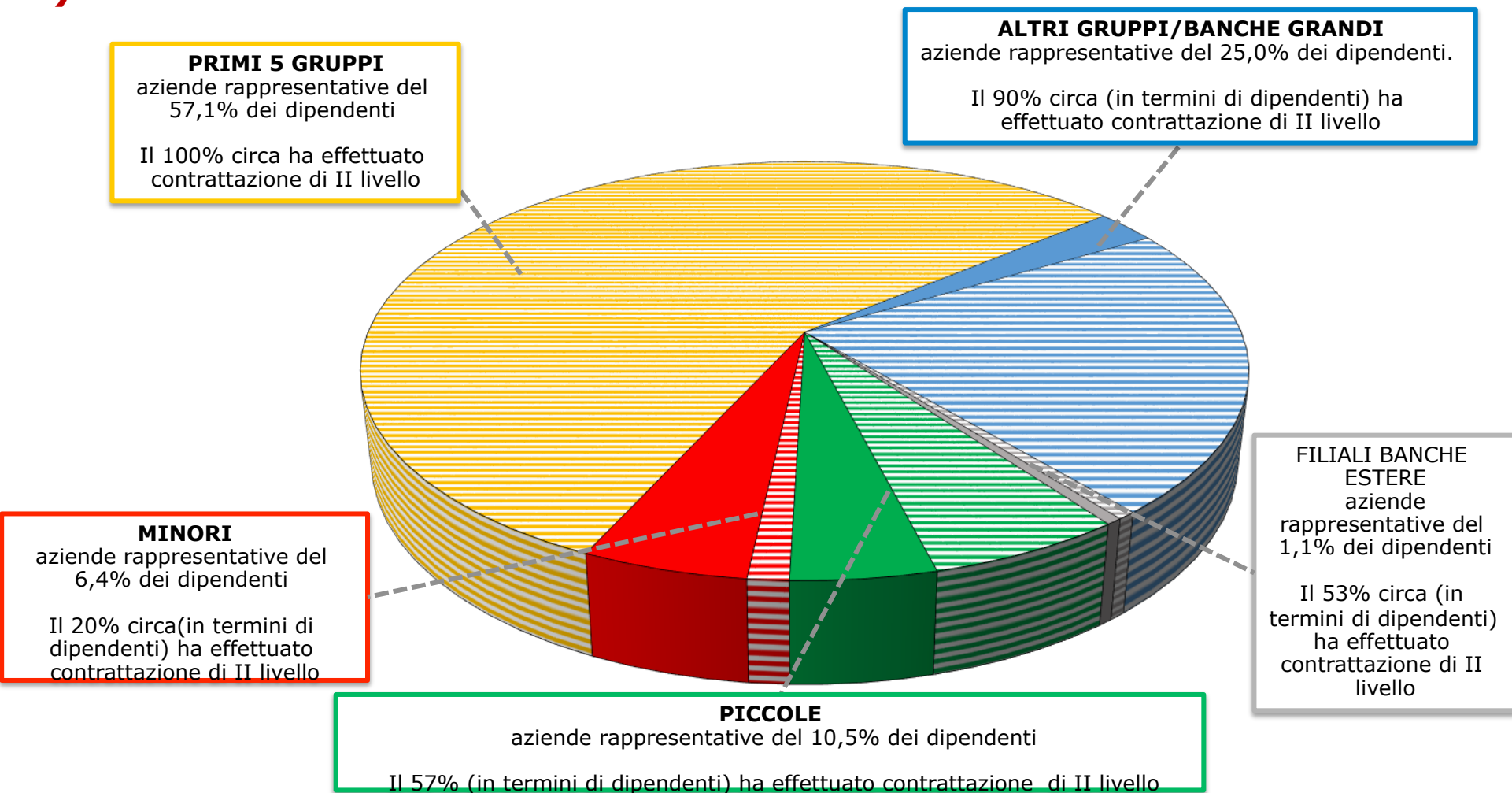
### Evidenze e considerazioni

- ❑ Il rapporto tra i 213 soggetti che hanno conferito mandato sindacale e i 46 soggetti che, nell'ambito dei primi, hanno stipulato - nel periodo oggetto di analisi - contratti di II livello appare, a primo impatto, fortemente penalizzante per la contrattazione di II livello.
- ❑ In realtà il dato va letto congiuntamente al numero di dipendenti relativi ai due insiemi. **La contrattazione di II livello ha riguardato 274.546 dipendenti, l'87% dei dipendenti totali delle aziende** (che hanno conferito mandato sindacale).
- ❑ Ciò mostra, con tutta evidenza, che **la contrattazione di II livello è di gran lunga più diffusa nelle aziende/gruppi di grandi dimensioni.**
- ❑ I risultati dell'analisi evidenziano la tendenza nei Gruppi a stipulare un unico accordo per tutte le aziende facenti parte del Gruppo medesimo.



# EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

## c) Distribuzione



La parte di ogni spicchio riportata in barrato indica la percentuale interessata dalla contrattazione di II livello

# CARATTERISTICHE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

## a) Tipologie

- ❑ Accordi (**contrattazione c.d. "tailor made"**) riguardanti specifiche e contingenti esigenze delle aziende. In questo specifico periodo, ha avuto ad oggetto, principalmente, le riorganizzazioni aziendali accompagnate da tensioni occupazionali

	Hanno sottoscritto accordi di II livello	Hanno sottoscritto (anche) accordi di II livello avente ad oggetto riorganizzazioni aziendali accompagnate da tensioni occupazionali
Gruppi o Banche non facenti parte di gruppo	46	37
Dipendenti	274.546	262.911

- ❑ Contrattazione "periodica" (ex integrativa) (art. 28, comma 13, ccnl 19/1/2012)
- ❑ Contrattazione derogatoria (art. 6, comma 2, ccnl 19/1/2012)

segue ...

## a) Tipologie

### Evidenze e considerazioni

- ❑ Il confronto fra aziende e sindacati si è incentrato sulla ricerca di soluzioni complesse per problematiche congiunturali. **Sulla base dei dati riportati si deduce che l'83% delle banche che hanno sottoscritto accordi di II livello lo ha fatto al fine di concordare con i Sindacati le ricadute sul personale di riorganizzazioni/ ristrutturazioni accompagnate da tensioni occupazionali.** In termini di dipendenti interessati dallo specifico fenomeno, la percentuale sale al 95%.
- ❑ Le previsioni rappresentano lo sviluppo e l'adattamento **delle regole generali dettate dagli accordi nazionali di settore (ccnl) alle specifiche situazioni aziendali** (cfr. tabella pag.13).
- ❑ **Non risultano ancora sviluppate del tutto le potenzialità che la disciplina di legge e di contratto sulla contrattazione "di prossimità" ha messo a disposizione.**

segue ...

## **b) La contrattazione “*tailor made*” per tensioni occupazionali**

Gli accordi cd. “*tailor made*” hanno riguardato un questo periodo principalmente le tematiche occupazionali.

Sono stati sottoscritti, ad iniziativa delle imprese bancarie, per affrontare, sulla scorta di piani industriali, processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione, esigenze generalizzate di riduzione del costo del lavoro indotte dalla crisi economica, fusioni e incorporazioni, evoluzione nei modelli di produzione e di servizio, variazione delle reti degli sportelli.

Questo filone appare di notevole importanza perché costituisce **il riconoscimento che buone relazioni industriali sono viste con favore quale fattore di sviluppo e di crescita delle imprese e della qualità del lavoro.**

Gli strumenti oggetto della contrattazione in argomento, in larga parte individuati nell’ambito delle apposite procedure contrattuali in materia, sono stati raggruppati, per semplicità, nelle seguenti 3 macrocategorie:

- **Misure per la riduzione degli organici**
- **Misure per il contenimento del costo del lavoro**
- **Misure per la riorganizzazione del personale**

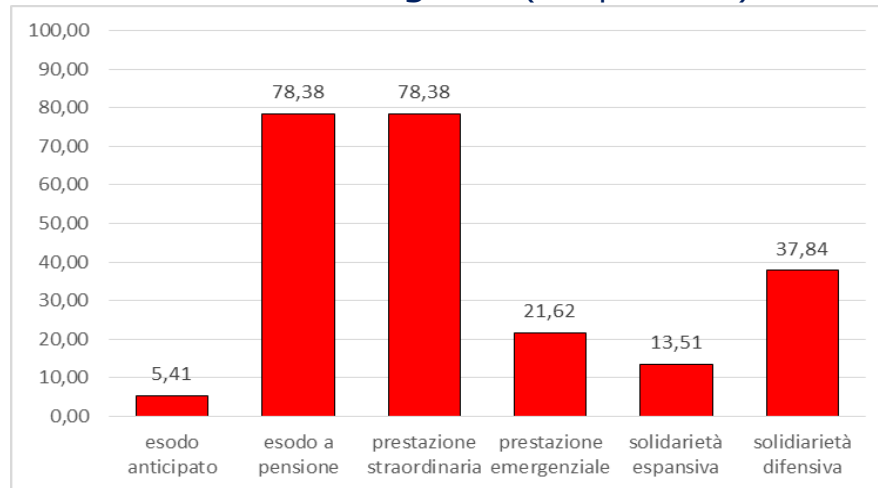
segue ...

# CARATTERISTICHE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

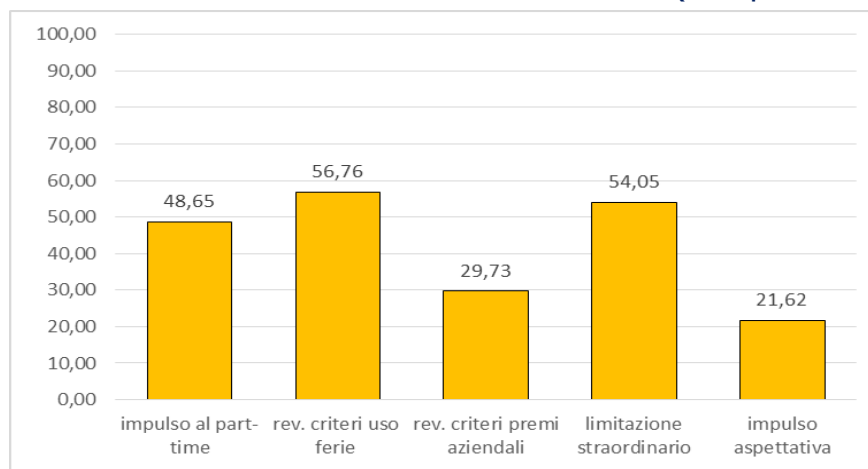
## b) La contrattazione "tailor made" per tensioni occupazionali

I grafici riportati indicano la frequenza percentuale con la quale ogni misura è stata utilizzata dalle banche che hanno effettuato contrattazione cd. "tailor made" nel periodo in esame

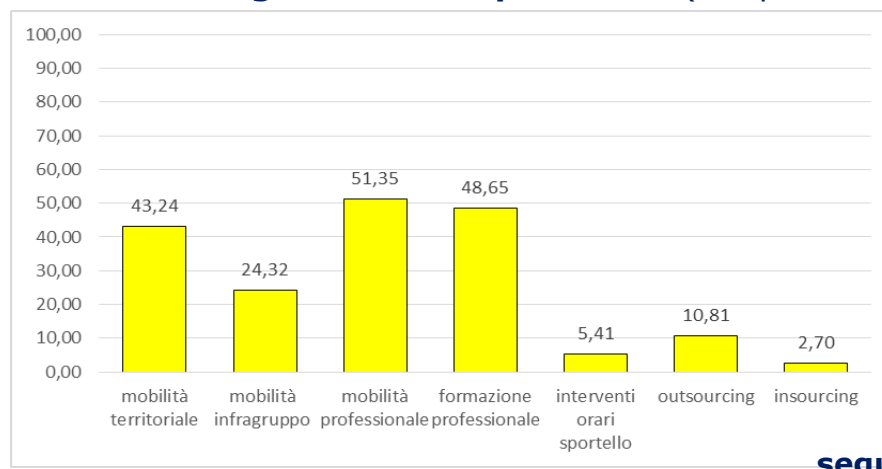
Misure di riduzione organici (Frequenza%)



Misure di contenimento costo lavoro (Frequenza%)



Misure di riorganizzazione personale (Frequenza%)



segue ...

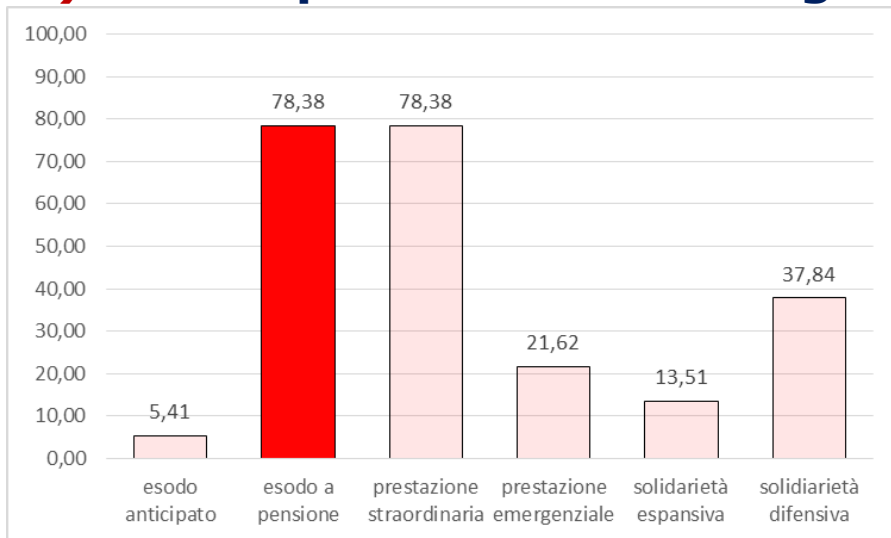
## b) La contrattazione *"tailor made"* per tensioni occupazionali

Per completezza si evidenzia che:

- ❑ le misure oggetto di analisi **sono quelle più frequentemente considerate** negli accordi di II livello e non possono considerarsi esaustive;
- ❑ **l'analisi prescinde dall'effettiva attuazione e dall'entità dell'applicazione delle singole misure.** Va considerato che molte delle misure analizzate hanno base volontaria o riguardano solamente alcune categorie di lavoratori;
- ❑ l'indagine ha evidenziato che le 2 tipologie di misure riguardanti «la riduzione degli organici» e «il contenimento del costo del lavoro» **vengono, nella quasi totalità dei casi, applicate contestualmente**; la terza tipologia si affianca, in alcuni casi, alle prime due;
- ❑ in alcuni accordi sono presenti anche **"misure attive per l'occupazione"**. In particolare, considerando i 37 gruppi o banche non facenti parte di gruppo che hanno sottoscritto accordi per tensioni occupazionali:
  - 7 di essi hanno previsto, negli accordi in parola, nuove assunzioni,
  - 25 di essi hanno fatto ricorso al FOC per nuove assunzioni.

# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## a) Misure per la riduzione degli organici



Alla luce dei criteri stabiliti dal Regolamento del Fondo di solidarietà, **l'esodo dei dipendenti aventi diritto a pensione** costituisce la "prima scelta" nell'individuazione dei lavoratori in esubero.

Nella quasi totalità degli accordi la misura dell'**esodo a maturazione pensione viene affiancata dalla prestazione straordinaria**. Solo in limitatissimi casi essa risulta la misura esclusiva per la riduzione degli organici.

Lo strumento è utilizzato, in prima istanza, con l'obiettivo di favorire la **volontarietà**; a questo scopo viene generalmente supportato da **incentivi di natura economica** e dal mantenimento oltre la data di cessazione del rapporto, per un determinato arco temporale, di **benefits aziendali** (ad esempio, assistenza sanitaria, condizioni economiche bancarie privilegiate, mutuo agevolato etc.). Nei casi in cui il dipendente non aderisca entro una certa data, la misura è stata in diversi casi applicata obbligatoriamente, anche non accompagnata da incentivi economici.

Al fine di consentire il raggiungimento dell'età pensionabile, in diverse banche è **stata incentivata, per le lavoratrici, la scelta del metodo contributivo**, alla luce della previsione di cui alla L.n. 243/2004

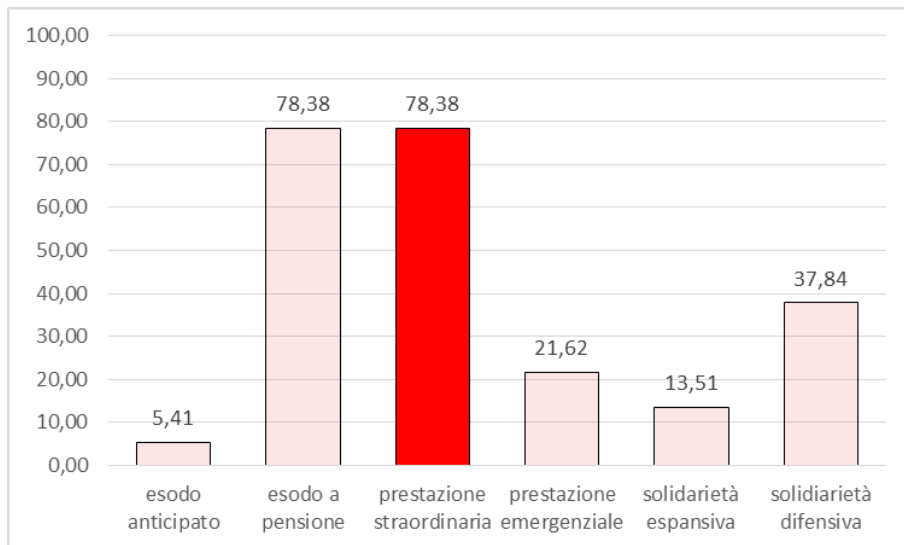
segue ...

# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## a) Misure per la riduzione degli organici

L'accesso alle **prestazioni straordinarie del Fondo** di solidarietà da parte di coloro ai quali manchino fino a 5 anni alla maturazione dei requisiti pensionistici di vecchiaia o anticipata, costituisce la seconda misura prioritaria individuata dalle Parti.

Anche lo strumento in parola mira a favorire **la volontarietà di adesione** da parte dei dipendenti e la sua adozione viene supportata spesso da **incentivi di natura economica** e/o da "premi di tempestività" e dal **mantenimento di benefits aziendali** (ad esempio, assistenza sanitaria, condizioni economiche bancarie privilegiate, mutui agevolati, etc.) quantomeno per il periodo di permanenza nel Fondo.



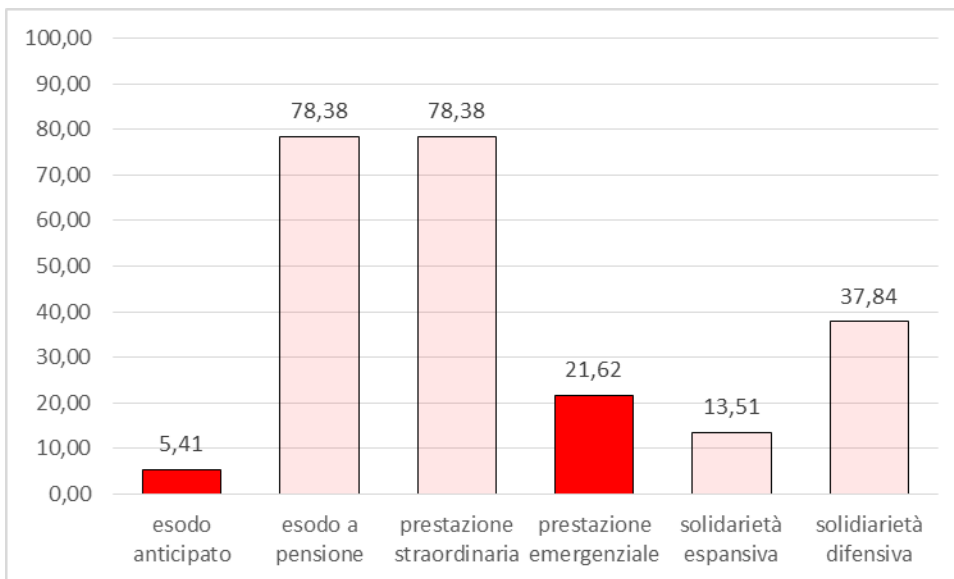
La misura, che coinvolge i dipendenti di tutte le categorie (aree professionali, quadri direttivi e dirigenti) che maturano il diritto a pensione entro una certa data, **si è andata ampliando nel tempo fino a coinvolgere un arco temporale anche decennale**. I più recenti accordi in materia – tenendo conto degli effetti della riforma delle pensioni introdotta dalla legge Fornero – già prevedono accessi fino al 2025.

segue ...



# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## a) Misure per la riduzione degli organici



Poche banche hanno fatto finora ricorso alle **prestazioni emergenziali del Fondo**, introdotte nel settore con l'accordo del 2009 e successivamente recepite nella disciplina regolamentare. Più recentemente, tuttavia, **si va assistendo ad un maggiore utilizzo di tale prestazione**, che come noto riguarda i lavoratori in esubero che per ragioni d'età e di requisiti pensionistici non possono accedere all'assegno straordinario.

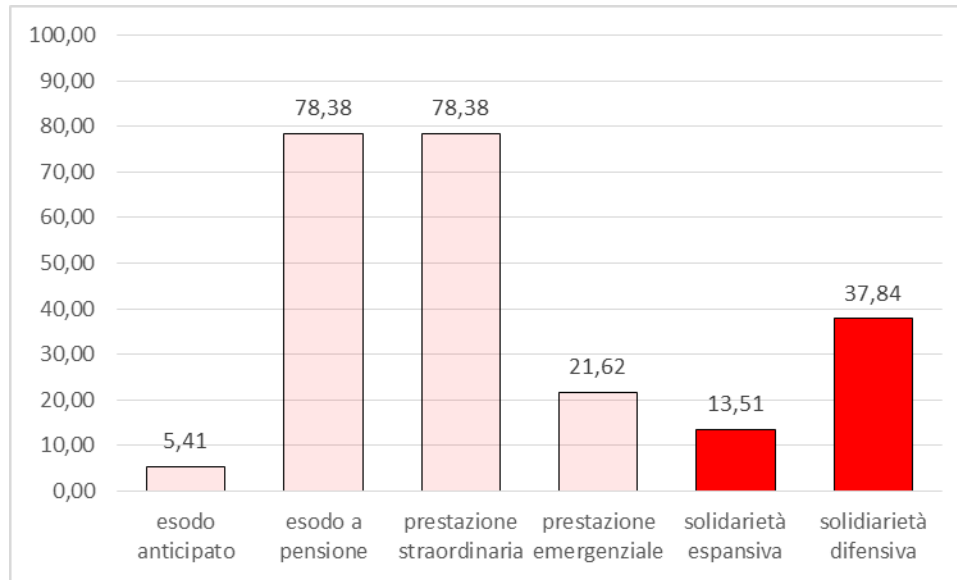
Il ricorso alla misura dell'**esodo anticipato**, affiancato da incentivi, è stato limitatissimo ed ha riguardato il primo periodo dell'arco temporale oggetto di analisi. La misura ha interessato un **limitatissimo numero di lavoratori** che, come nella prestazione emergenziale non potevano accedere all'assegno straordinario.

*Nel grafico non viene riportata alcuna informazione circa il **ricorso alla L.223/1991**. Il ricorso al licenziamento collettivo è risultato, per il forte impatto sociale, piuttosto residuale e adottato in casi di vera necessità, dopo aver esperito tutti i possibili tentativi per far fronte altrimenti ad esigenze di riduzione degli organici e di riduzione del costo del lavoro. Detta misura, sebbene menzionata nella quasi totalità degli accordi riguardanti la riduzione degli organici quale misura da attuare solo eventualmente nell'ipotesi di non raggiungimento degli obiettivi aziendali di riduzione degli organici mediante strumenti contrattuali alternativi, è stata effettivamente applicata da circa 1/3 dei gruppi o banche non facenti parte di gruppo che ne prevedevano l'attuazione eventuale.*

segue ...

# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## a) Misure per la riduzione degli organici

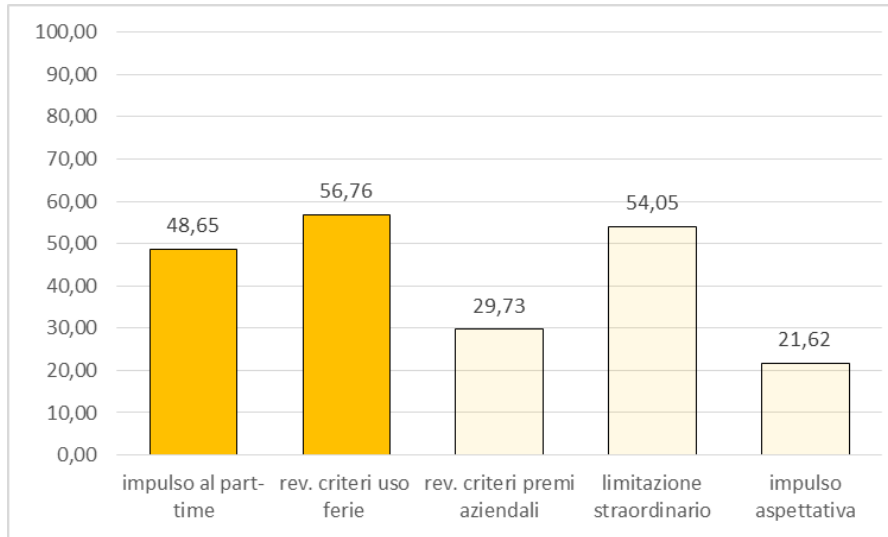


Altra misura ampiamente diffusa è la **solidarietà difensiva** che ha riguardato numerosi gruppi o banche non facenti parte di gruppo con il coinvolgimento di circa 200.000 dipendenti. **Le modalità con cui la misura è stata attuata sono molto diversificate** per entità (numero di ore) applicazione temporale e distribuzione tra i lavoratori. Alcuni accordi si limitano a prevedere un monte ore massimo complessivo per l'azienda da distribuire nel corso di un periodo temporale predeterminato.

Scarsissimo rilievo ha avuto la **solidarietà espansiva** che, pur menzionata negli accordi, ha assunto quasi esclusivamente una **valenza programmatica** messa in relazione ad eventuali previsioni attuative.

# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## b) Misure per il contenimento del costo del lavoro



L'incentivazione del part-time si basa principalmente

- ✓ sull'impegno dichiarato della banca a valutare positivamente le richieste, anche in deroga ai limiti concordati
- ✓ ad essere disponibile ad un'ampia flessibilità di orario.

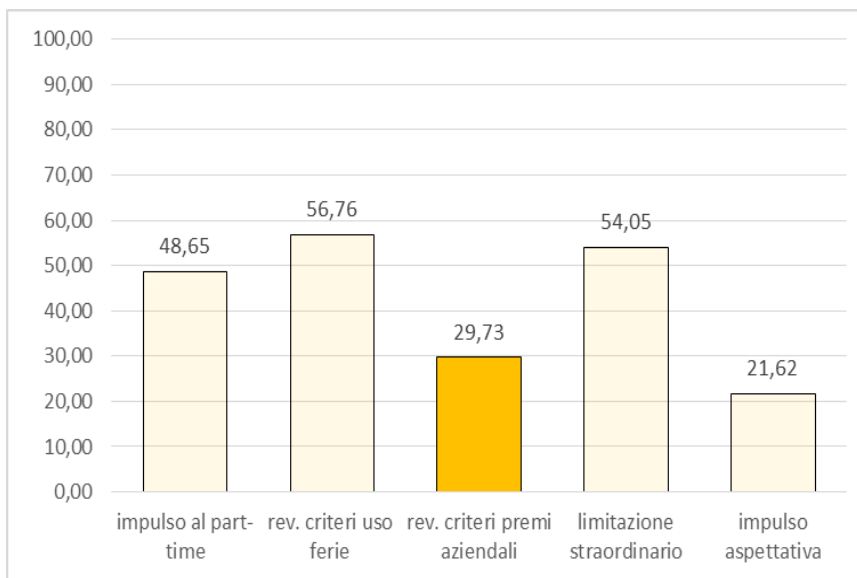
Diverse disposizioni recano criteri per **l'utilizzo obbligatorio di ferie ed ex festività entro termini determinati e stringenti**, allo scopo di ridurre o azzerare i residui maturati in anni precedenti. Nella maggior parte dei casi ciò consiste nell'individuazione di tempistiche precise entro le quali i dipendenti (aree professionali, quadri direttivi e dirigenti) sono tenuti a pianificare ed utilizzare ferie ed ex-festività. Generalmente, in caso di inadempimento del dipendente, viene prevista

- ✓ la perdita del diritto ad utilizzare le ex-festività
- ✓ la perdita del diritto alla monetizzazione
- ✓ la fissazione delle ferie ad iniziativa e scelta dell'azienda

segue ...

# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## b) Misure per il contenimento del costo del lavoro



Sono presenti un cospicuo numeri di casi in cui l'azienda ha **rivisto i criteri di determinazione e erogazione della retribuzione variabile**, intervenendo sui premi aziendali e/o sui premi di produttività e/o sui premi di rendimento extra standard o su altre forme di retribuzione variabile previste a livello aziendale (es. premio di fedeltà). Le modalità di intervento hanno riguardato

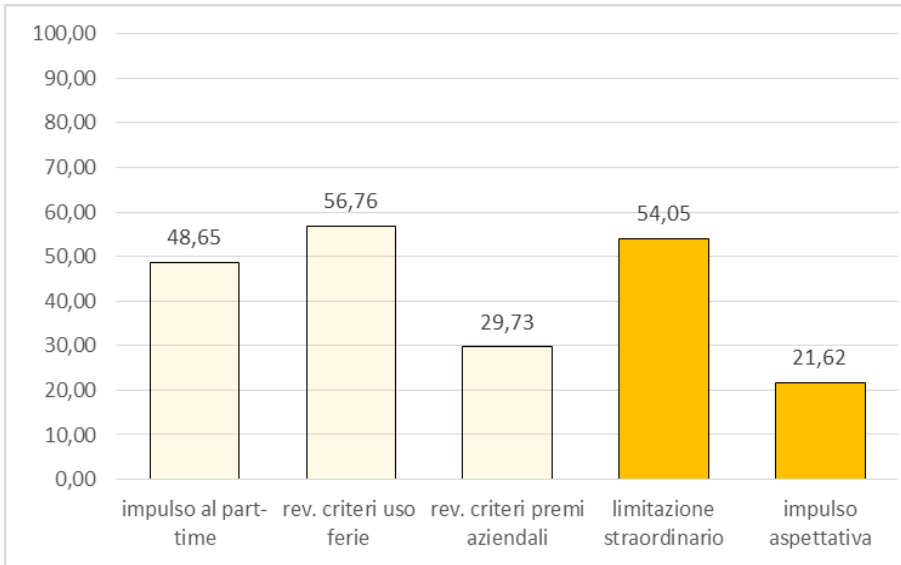
- ✓ i criteri della determinazione: parametri più restrittivi ovvero l'individuazione di una percentuale di decurtazione del premio aziendale precedente;
- ✓ le modalità di erogazione: premio consistente in beni e servizi ovvero devoluto percentualmente alla previdenza complementare.

Numerosi accordi hanno previsto che quote del premio aziendale possono essere corrisposte, a richiesta dei lavoratori, sotto forma di acquisizione di beni o servizi idonei ad usufruire delle (invero ridotte) agevolazioni fiscali o contributive, così da realizzare comunque obiettivi di contenimento della spesa aziendale e di massimizzazione del beneficio per i lavoratori.

segue ...

# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## b) Misure per il contenimento del costo del lavoro



Molto frequenti risultano le **limitazioni di prestazioni aggiuntive e di ricorso al lavoro straordinario**. Ciò consiste, principalmente, nella fissazione da parte dell'impresa di parametri massimi di straordinario e/o di regole più rigide nell'autorizzazione ad eseguirlo.

Vi è poi un certo **impulso all'aspettativa** variamente denominata: si tratta di misure che consentono al dipendente una maggiore libertà e ampiezza nell'utilizzare l'aspettativa non retribuita, limitata, nella normalità, a casistiche circoscritte e definite (si ricorda in proposito il c.d. "social hour").

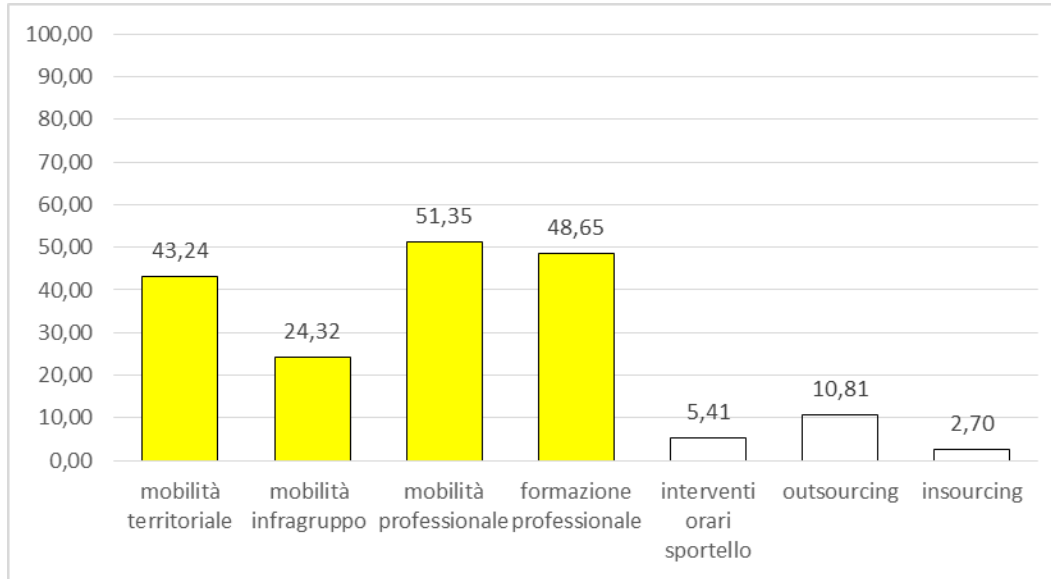
Si registrano inoltre interventi molto diversificati fra loro in tema di **missioni** che possono essere così sintetizzati:

- ✓ misure destinate ad individuare limiti di spesa,
- ✓ modalità di esecuzione vincolanti,
- ✓ misure che incidono sul raggio chilometrico della missione,
- ✓ eliminazione o riduzione del compenso.

*Dall'analisi sono emerse poi altre evidenze quali: l'apertura al telelavoro, la riduzione temporanea della base di calcolo del TFR (ulteriore rispetto a quanto previsto dal ccnl), la limitazione del ricorso alle consulenze esterne, gli interventi in senso riduttivo sui premi di anzianità/fedeltà, la revisione dei criteri relativi alla determinazione e all'attribuzione del sistema incentivante.*

# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## c) Misure per la riorganizzazione del personale



Lo strumento più diffuso è quello della **mobilità territoriale** che prevede minori vincoli al consenso rispetto a quanto ordinariamente richiesto dal ccnl e/o modalità che rendono meno oneroso lo spostamento per il dipendente.

La **mobilità infragruppo** viene attuata anche mediante distacco, generalmente senza necessità di consenso, sebbene come ultima istanza dopo aver esperito tentativi basati sulla ricerca del consenso.

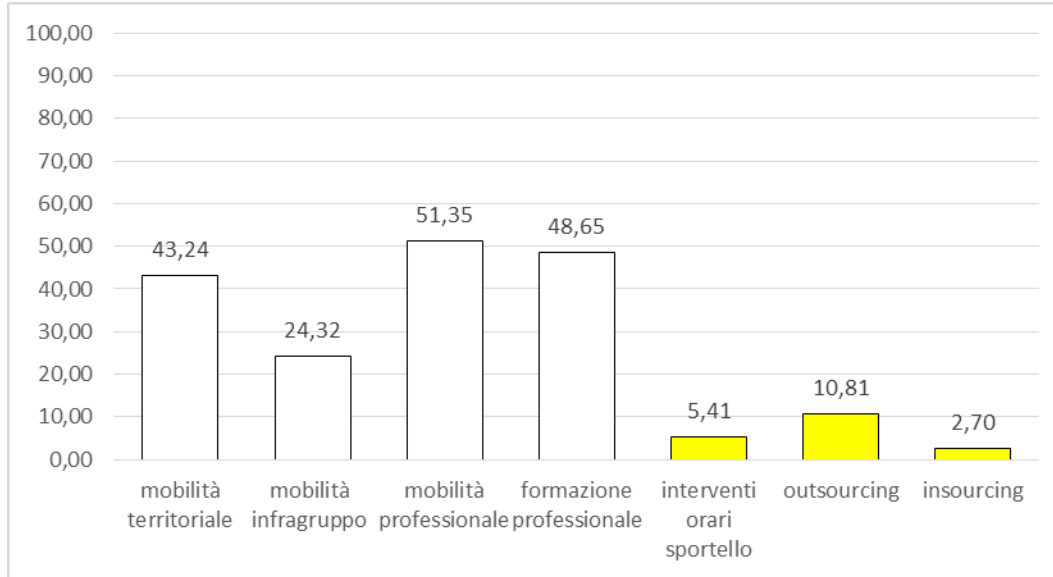
La **mobilità professionale** avviene, talvolta, anche in deroga al 2103 cod.civ. quando connessa alle procedure di riduzione del personale.

Dai processi di riorganizzazione, legati spesso anche alla mobilità, scaturiscono spesso anche impegni in tema di formazione per **riqualificazione professionale**, considerata la necessità di riconvertire i dipendenti mediante piani formativi e di riqualificazione che sono ulteriori o specifici rispetto all'ordinaria formazione effettuata dall'azienda in base alle norme contrattuali.

segue ...

# CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE «TAILOR MADE» PER TENSIONI OCCUPAZIONALI

## c) Misure per la riorganizzazione del personale



In pochi casi sono stati riscontrati **interventi su orari di sportello** con misure tra loro di segno opposto: in un caso si tratta di prolungamento dell'orario di sportello, finalizzato ad assorbire le c.d. "eccedenze di capacità produttiva", nell'altro caso è prevista la chiusura pomeridiana dello sportello in filiali con un numero ridotto di dipendenti o scarso afflusso della clientela.

Infine, ma non ultime per importanza, la casistica evidenzia misure in materia di **outsourcing e insourcing**. Ci si riferisce ai casi in cui le attività che esulano dal core business (attività informatiche, amministrative etc.) della banca sono, rispettivamente, portate all'esterno dell'azienda, ovvero ricondotte internamente.

*La tematica ha visto adottate soluzioni diversificate fra loro, spesso di grande complessità realizzativa, che meriterebbero, per il loro rilievo, una trattazione a se stante anche considerate le connessioni con la tematica dell'area contrattuale; problematiche poi "rimbalzate" in larga misura anche nella trattativa per il rinnovo del contratto nazionale, ove il Sindacato ha adottato una linea di difesa dell'attuale ambito di applicazione del ccnl.*

# PROFILI INNOVATIVI DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Gli accordi cd. di «tailor made» concordati nei primi anni di indagine hanno riguardato quasi esclusivamente le tematiche occupazionali.

**Nel 2014, l'analisi ha evidenziato che, sebbene ancora in misura contenuta, la contrattazione ha riguardato nuove materie orientandosi, da un lato, verso la modernizzazione del mondo del lavoro e, dall'altro, verso forme di cooperazione nuove o rinnovate tra il mondo datoriale e dei lavoratori.**

In particolare, si segnalano, i seguenti spunti di riflessione:

- ❑ le misure di welfare, ampiamente utilizzate come modalità per la riduzione dei costi, risultano in diversi e crescenti casi indipendenti dalla necessità di affrontare congiunture economiche negative. In tal senso costituiscono una spinta forte e crescente nel tempo a rispondere alle esigenze, da un lato, del lavoratore di conciliare tempi di vita e di lavoro e, dall'altro, dell'azienda di concretizzare nuovi modi di lavorare. Esempio emblematico sono sicuramente gli accordi sullo smart working o il lavoro flessibile/agile;
- ❑ la scadenza di taluni accordi – risalenti ad un periodo precedente all'indagine – relativi alle Relazioni industriali ha dato il destro per revisioni di una certa significatività nell'ottica di ammodernamento delle competenze degli organismi (crescente interesse verso il welfare, le pari opportunità, etc.) e delle modalità di attuazione delle relazioni (maggiore accentramento, adozione di tecniche evolute di interlocuzione, riferimento ai CAE);
- ❑ va infine segnalata la previsione di un azionariato diffuso e piani di investimento.



# SUMMARY

## In sintesi.....

- ❑ i dati confermano l'alto **interesse dei lavoratori alla partecipazione ai fenomeni sindacali**
- ❑ l'analisi dimostra una significativa crescita e un'ampia **diffusione della contrattazione di II livello** negli ultimi 4 anni, quale risultato diretto della maggiore «apertura» a tale modalità da parte del ccnl 19/1/2012;
- ❑ Il fenomeno appare di gran lunga di **maggior rilievo nelle banche di grandi e medie dimensioni**;
- ❑ rimane **forte la relazione tra il I ed il II livello** nella misura in cui il primo detta le regole, anche procedurali, cui attenersi e il secondo costituisce la declinazione concreta e "personalizzata" delle misure proposte ed individuate nel I livello;
- ❑ l'analisi della **contrattazione di II livello mostra che essa nel periodo in esame trova giustificazione prevalentemente nella problematica situazione economica del Paese e della singola azienda**. Costituisce la risposta alle esigenze specifiche della singola azienda – sempre più diversificate per dimensioni, per vocazione etc. – in un determinato contesto economico e sociale, più soggetto, rispetto al passato, a rapide evoluzioni,
- ❑ nell'ultima parte del periodo considerato, **la contrattazione di II livello si è interessata anche di temi diversi** da quelli della riorganizzazione aziendale e delle problematiche occupazionali.