

## La storia dei rinnovi dei contratti nazionali dal 1949 ad oggi

# Passo dopo Passo

*Scontri, lotte, sacrifici di intere generazioni di lavoratori devono servire a ricordare ai bancari di oggi, soprattutto ai più giovani, che nulla è venuto per caso, che niente è stato regalato*

**di Gianfranco Steffani,**

*Presidente CDC FABI*

**Lando Sileoni,**

*Segretario Generale Aggiunto FABI*

**Roberto Riva,**

*Responsabile Dipartimento Contrattualistica FABI*

In piena fase di confronto con Abi, abbiamo deciso di pubblicare la storia dei rinnovi contrattuali nazionali dalle origini sino all'ultimo, quello del 2005. Non è un vezzo storicistico fine a se stesso, il nostro, né vogliamo tediare i nostri lettori con una sequela di informazioni, dati, circostanze, battute d'arresto e progressi che lastricano il cammino percorso dal sindacato e dalla FABI, in particolare, dal 1949 ad oggi. Vogliamo, semmai, dimostrare come certi atteggiamenti, certe chiusure che poi diventano aperture, certi tentativi di allungare i tempi da parte delle nostre Controparti, magari "menando il can per l'aia", facciano parte di una sorta di liturgia, di una snervante litania, che pare riferirsi all'incapacità di comprendere ed affrontare prontamente i problemi sul tappeto (di cui il sindacato si fa portatore) se non addirittura ad una pretesa logica di conduzione di un confronto-scontro con chi "sta dall'altra parte" e, quindi, difende interessi contrapposti. In entrambi i casi ci sembrano comportamenti datati, scopertamente opportunisti, lontani anni luce dalle conclamate necessità di moderne relazioni industriali, che coinvolgano tutti gli attori nel processo di cambiamento del sistema.

Tuttavia, il motivo principale per cui abbiamo voluto sintetizzare qui la storia dei Contratti Nazionali del maggior settore bancario italiano è stato quello di ricordare ai bancari di oggi, soprattutto ai più giovani, che nulla è venuto per caso, che niente ci è stato regalato, che ogni conquista è costata scontri, lotte, sacrifici ad intere generazioni di lavoratori. Molti di loro sono andati in pensione, molti sono usciti di scena per sempre, ma il loro impegno, il loro valore non dev'essere dimenticato. Guai a dare tutto per scontato, oggi. E' facile

e comodo, ma rischia di farci perdere il senso della realtà, mandando in fumo una storia sindacale e, soprattutto, umana che ha fatto progredire il settore e la nostra società.

### II PRIMO C.C.N.L.

A quasi un anno di distanza dalla sua costituzione, il 14/11/1949 la FABI, da sola, dimostrando inequivocabilmente la sua capacità di fattivo protagonismo, realizzò con Assicredito (l'Associazione sindacale fra le Aziende di credito fondata il 4/12/1947) il primo CCNL unico dei Bancari, che segna uno spartiacque storico rispetto all'era della contrattazione corporativa. Sottoscrisse il CCNL, inserendosi nella scia dalla FABI, anche il piccolo sindacato autonomo Sabit di Trieste.

Va rimarcato che le Casse di Risparmio erano e saranno rappresentate dall'ACRI fino al rinnovo contrattuale dell'11 luglio 1999.

Per capire compiutamente la grande portata sindacale, culturale e politica dell'evento è necessario, anche in questo caso, ricordare, sempre a beneficio dei più giovani, ma anche per ravvivare la memoria di quelli meno giovani, il contesto complessivo in cui si è sviluppata la difficile trattativa contrattuale.

Il settore creditizio era suddiviso in una miriade di contratti aziendali concernenti Banche di variegata natura giuridica che spaziavano dalle "Popolari" alle Società per Azioni, da quelle di natura privata alle Società Anonime ed alle Cooperative.

Inoltre vi erano Contratti collettivi per le Casse di Risparmio, per le Banche di interesse nazionale (Comit, Credit, Banco Roma) e per le Aziende con meno di 20 dipendenti. Esistevano, poi, gli Istituti di credito di diritto pubblico, a normativa regolamentare, quindi ognuno con determinate specificità, quali, ad esempio, l'Istituto S. Paolo di Torino, il Banco di Napoli, il Banco di Sicilia ed il Monte dei Paschi di Siena. La Banca Nazionale del Lavoro, contraddistinta da proprie peculiari-

tà, era definita Ente pubblico economico.

Si potrebbe continuare... Da ciò si evince che persistevano per i Lavoratori condizioni economiche e normative le più diverse per natura, misura ed estensione e che, quindi, cercare di portare su un piano di omogeneizzazione tali consistenti e generalizzate disparità non fu compito facile, né risolvibile col solo primo contratto.

Non può essere dimenticato, fra l'altro, che l'azione della FABI si svolse in una realtà in cui le controparti erano forti, e quindi, il clima nelle Aziende non era dei migliori.

Imperava, infatti, il licenziamento "ad nutum" (quindi senza giusta causa, né giustificato motivo) e, pertanto, il Lavoratore aveva grandi timori nel difendere i propri diritti, iscriversi al Sindacato e partecipare agli scioperi!

Va pure tenuto presente che, all'epoca, sussisteva l'obbligatorietà dell'applicazione dei contratti solo per le Aziende socie ordinarie di ASSICREDITO. Per quelle con meno di 100 dipendenti e per le Società finanziarie che, in genere, aderivano come soci corrispondenti, non vi era il vincolo dell'osservanza applicativa degli accordi stipulati dall'Associazione delle Banche.

Ecco perché, nel formulare il primo contratto di lavoro, si dovette far convivere, cercando di stemperarne gli effetti, normative di carattere privato con altre di natura pubblicistica: un impasto, quasi diabolico, che non è stato facile tramutare, nel corso dei successivi rinnovi, in un impianto omogeneo, moderno e proiettato al futuro per un sistema creditizio in radicale cambiamento.

Va ricordato anche che vigeva allora, e rimase in essere ancora per parecchi anni, la Legge bancaria del 1936 che non era certamente funzionale alla "deregolamentazione" del sistema creditizio: ciò intervenne, poi, negli anni '90 dietro la spinta dei cambiamenti avvenuti in ambito comunitario.

La FABI, pur conscia che, per le oggettive, multiformi, pesanti difficoltà con cui ci si doveva confrontare, non si poteva definire



tutto e subito, puntò decisamente a dare ai Bancari italiani il primo contratto unico della loro storia, mettendo il “focus”, comunque, su tutte le problematiche aperte e per tutte trovando subito o programmando le possibili soluzioni.

La particolare difficoltà del rinnovo portò alla proclamazione di lotte in uno scenario che vedeva l'accentuazione del deterioramento dal quadro politico e sociale.

A questo punto, con tempistico pragmatismo, la FABI - la FIDAC dissenziente - decise di riprendere le trattative con le Aziende, anche perché vi era la necessità di “soccorrere” subito i Bancari sul piano economico: ciò avvenne, con una “corresponsione” anticipatrice dei futuri miglioramenti, nel mese di febbraio 1949.

Probabilmente la FIDAC non ritenne di sedersi nuovamente al tavolo contrattuale anche perché, all'epoca, s'intrecciavano, in quella organizzazione e nella CGIL di cui faceva parte, questioni sindacali con strategie politiche più generali.

Tuttavia la vicenda che determinò la stipula del CCNL, accelerandone i tempi di conclusione, fu quella legata all'orario di lavoro.

In verità la FABI ha difeso con pertinacia la permanenza dell'orario unico in tutte le piazze del Paese.

Ma il 29 luglio 1949 la Banca Commerciale Italiana accettava le richieste che la sua Commissione Interna Centrale, composta pressoché integralmente da rappresentanti della FIDAC, aveva avanzato in tema di miglioramento economico e di trattamento di

pensione, offrendo in cambio l'orario diviso e l'apertura degli sportelli nel pomeriggio.

L'ASSICREDITO, lo stesso 29 luglio, faceva urgentemente conoscere alla FABI tali richieste, richiamandola con forza alla riconsiderazione della nuova situazione. La nostra Organizzazione respingeva ancora una volta le proposte. Il 30 luglio la Comit diede applicazione all'intesa intervenuta con la C.I.C., dando il via a contratti individuali!

Appreso ciò, i Bancari del nord, che costituivano quasi i  $\frac{3}{4}$  della popolazione bancaria dell'epoca, nella quasi totalità, richiesero l'estensione dell'applicazione dell'accordo Comit. Di fronte al pericolo concreto che si creasse una situazione “aggravata” ed ingestibile, la FABI sottoscrisse il 6 agosto 1949 un accordo che, abolendo l'orario unico, conseguiva una serie d'importanti miglioramenti economici.

Le conquiste contrattuali sono parecchie e di notevole contenuto: spicca, ovviamente, il trattamento nazionale, al posto di quelli che sarebbero stati accordi aziendali diversificati e anche penalizzanti per tanti Lavoratori; il coordinamento dei regolamenti degli Istituti di diritto pubblico con le norme del contratto; l'assunzione da parte delle Aziende di un onere del 2% per la costituzione di trattamenti di quiescenza o per l'incremento di quelli esistenti; la previsione che il trattamento economico sarà soggetto a variazione in correlazione al mutamento del costo della vita; l'inizio del processo di parificazione salariale fra personale maschile e femminile; miglioramenti apprezzabili per le diverse

indennità, per gli assegni familiari, per le anzianità convenzionali, per altri trattamenti in tema di inquadramenti, risoluzione del rapporto di lavoro, ferie, ecc. Inoltre è sicuramente rispondente a realtà affermare che il Contratto FABI - ASSICREDITO del 1949 è assimilabile ad una rampa di lancio: infatti alcune tematiche significative, come ad esempio, la possibilità di distribuire l'orario settimanale su 5 giorni, dal lunedì al venerdì o la regolamentazione della scala mobile, sono state convenientemente impostate e, quindi, sono state sviluppate e definite nei contratti successivi.

Deve essere ascritto a merito della FABI, che l'ha firmata da sola il 27 aprile 1949, anche la stipula della Convenzione ASSICREDITO per la regolamentazione delle Commissioni Interne. I componenti delle stesse erano eletti da tutto il Personale con voto segreto. Le C.I. operarono sino all'avvento delle Rappresentanze sindacali aziendali nel 1970. L'analoga Convenzione ACRI fu sottoscritta dalla FABI e dalle altre OO.SS. il 30 giugno 1950.

Per dissensi motivati dall'abolizione dell'orario unico, ma forse anche attratti da “richiami della foresta” partitici, allora molto pressanti, alcuni dirigenti romani della FABI, guidati da Luigi Perinelli, membro del Comitato Direttivo Centrale, decisero di abbandonare la nostra Organizzazione.

Essi, dopo un certo tipo di percorso, fondarono il 15/4/1950 la FIB (oggi FIBA/Cisl) di cui Perinelli divenne il Segretario Generale.

**Il 6 agosto 1949 viene firmato il primo accordo con Assicredito che, abolendo l'orario unico, conseguiva una serie d'importanti miglioramenti economici**

Non è secondario sottolineare come la storia dei Bancari sia del tutto anomala: in nessun settore produttivo italiano è mai accaduto che un Sindacato di una delle maggiori Confederazioni sia nato da una Federazione autonoma, mentre, invece, è avvenuto sempre il contrario.

Quello del “credito” ha rappresentato, poi, il primo caso in cui OO.SS. autonome e confederate hanno operato unitariamente quasi dalle origini. Negli altri maggiori settori produttivi analoghi casi si sono verificati molti anni più tardi. Anche ciò dimostra ampiamente il ruolo di assoluta preminenza che la FABI ha sempre svolto e svolge nel “credito” e le ragioni del suo permanente, crescente successo.

## I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO SUCCESSIVI

Dopo il CCNL del 1949, autentico caposaldo “rivoluzionario” della Contrattazione nazionale, realizzato ingegnosamente e con determinazione dalla FABI, segue un periodo contrattuale, con un filo conduttore specifico, che gli analisti di questa materia, sia di parte aziendale che sindacale, pare concordino decorra dal 1950 al 1970, mentre il Paese mira a irrobustire la ripresa economica e sociale. I primi indicano che in tale periodo registrano progressivi avanzamenti delle condizioni complessive di lavoro dei Bancari, i secondi sottolineano i tentativi delle Banche di ritardare, purtroppo con successo!, con qualche corresponsione economica, i tempi dei rinnovi contrattuali, puntando a concedere solo il minimo indispensabile sul piano normativo.

### CCNL 1/8/1955

Ebbe come obiettivi principali, posti dalla FABI e dalle altre OO.SS. (alcune nate dopo la stipula del CCNL del 1949), la previdenza aziendale e la modifica delle norme sui licenziamenti.

Purtroppo, i risultati sulle due questioni furono modesti o nulli, sia pure dopo ripetute e pesanti azioni di lotta: rispetto alla “previdenza” non fu accettata da Assicredito la richiesta di prevedere una specifica trattativa a livello aziendale, ma solo una raccomandazione ad esaminare, col massimo spirito di comprensione, il problema, e per i licenziamenti – allora giustamente definiti “ad nutum” in quanto erano assolutamente discrezionali per le Banche -, se non sufficientemente motivati, la erogazione al Lavoratore di particolari indennità.

Vi furono acquisizioni apprezzabili, invece, in tema di assenze per malattia, trasferimenti, anzianità convenzionali e ferie.

La FABI fu incerta sino all'ultimo se sottoscrivere o no un CCNL non esaltante, ma, poi prevalse, in quel caso, la spinta a firmare per poter tutelare gli Iscritti.

### CCNL 4/7/1959

Dopo ben 19 giorni di sciopero (avrebbe dovuto essere uno sciopero ad oltranza...!), scaturirono deludenti risultati.

In effetti il Contratto rappresentò una proroga di quello antecedente con una rivalutazione economica effettivamente irrisoria, e con l'impegno ad affrontare l'importante



problema della parificazione di trattamento economico fra uomini e donne (già riveniente dal CCNL 1949) e l'introduzione della cosiddetta settimana corta, con la ripartizione dell'orario di lavoro su cinque giorni, in genere dal lunedì al venerdì.

La “parificazione” che anticipò ciò che analogamente sarà attuato in altri settori produttivi, avvenne progressivamente con gli accordi dell'1/6/1960 e del 20/6/1962, entrambi travasati nel CCNL del 21/12/1962.

Il 10/6/1961 venne raggiunta, dopo parziali convergenze negli anni precedenti, un'intesa sulla settimana corta, pure inserita nel CCNL del 1962.

Va ricordato che, appena 10 giorni dopo il rinnovo del Contratto, fu approvata la legge 14 luglio 1959, n.741, più conosciuta come “erga omnes”, che rese obbligatoria l'applicazione delle intese collettive, intervenute fra imprese e sindacati, a tutti i Lavoratori del settore interessato.

### CCNL 21/12/1962

Fu certamente molto positivo: oltre “alla parificazione” ed alla settimana corta, fu concordato un buon aumento economico del 9%, l'eliminazione delle categorie di contingenza residue, il miglioramento sensibile dei periodi di ferie.

Tutto ciò, e non è poca cosa, senza il ricorso ad azioni di lotta!

Tale contratto fu sottoscritto soltanto dai Sindacati Autonomi: FABI, SABIT e SINDACOMIT.

Il forte fenomeno inflazionistico intervenuto all'inizio del 1963, che rese scarsamente incidente l'aumento economico contrattuale conseguito, spinse la FABI e la altre OO.SS. autonome alla disdetta anticipata, di fatto, del CCNL 1962.

### CCNL 27/8/1964

Pur dopo l'accordo ministeriale per il recupero salariale, inserito organicamente nelle tabelle retributive, si sono raggiunti alcuni obiettivi modesti, certamente non in linea con ciò che la FABI si era riproposta, prendendo impegni con i Lavoratori.

Per questi motivi la FABI non sottoscrisse quel contratto, firmato, invece, da FIB, UIB, FILCEA e SINDACOMIT, che è, così, rimasto l'unico non “governato” pienamente dalla nostra Organizzazione.

Fu conseguito qualche passo avanti sul controllo dei licenziamenti, sulla tutela dei dirigenti sindacali nazionali e sulle procedure relative alla conciliazione delle controversie individuali di lavoro, mentre fu consentito l'utilizzo di un albo permanente per l'affissione di comunicati sindacali e la trattenuta sulle retribuzioni da parte delle Aziende per il contributo sindacale dei Lavoratori: tutto ciò in un ambito normativo privo di miglioramenti effettivamente significativi.

Le trattative, che seguirono il contratto del 1964, equipararono la scala mobile dei Bancari a quella in essere nell'industria, ma mantennero ancora valide le modificazioni di natura percentuale sulle retribuzioni.



In seguito anche la scala mobile dei Bancari si adeguò al punto fisso proprio di tutti i settori produttivi, finché ogni tipo di indicizzazione delle retribuzioni al costo della vita fu sostanzialmente abolito per tutti i Lavoratori con il protocollo del 31 luglio 1992 sottoscritto dal Governo con le Parti sociali.

Va sottolineato che l'intesa relativa alla scala mobile a percentuale, che portò per anni ai Bancari sensibili benefici economici superiori a quelli delle altre Categorie, fu definita per impulso della FABI, seguita da SABIT e FEDERDIRIGENTI, il 10/1/1951. Successivamente firmarono tutte le altre OO.SS.

### CCNL 3/2/1968

Riveniente anch'esso da un accordo ministeriale, ebbe validità soltanto per due anni, ed è ricordato soprattutto per il "peso" finalmente riconosciuto da ASSICREDITO alla contrattazione integrativa aziendale nelle Banche, fino a quel momento "funzionante" solo nelle Casse di Risparmio.

Le materie demandate a quella sede, tuttavia, erano poche e di scarso rilievo (ad esempio: agevolazioni e provvidenze per motivi di studio), così che il decollo della C.I.A. fu assai rallentato e, quindi, trascurabile sul piano dei risultati.

La legge 15 luglio 1966, n.604, che dispose in tema di licenziamenti individuali, fu inserita nelle specifiche normative del CCNL con le modificazioni ed i coordinamenti resisi necessari, anche avendo riguardo alla indennità di anzianità.

Questo Contratto è stato caratterizzato dal famoso "si omnes", lanciato da uno dei più "grandi" Segretari Nazionali della FABI, Costante Pistocchi. Egli intese così affermare che i risultati economici e normativi anche non esaltanti, nell'impossibilità di conseguirne di migliori, potevano essere sottoscritti solo se accettati da tutte le OO.SS. nella trasparenza delle posizioni ed in uno spirito di effettiva unità di intenti.

Il periodo 1970-1990, sul quale il giudizio delle controparti è più vicino, vede l'affermazione della contrattazione integrativa aziendale. Il CCNL rimane il cardine del rapporto di lavoro, ma l'avvio e l'affermazione sempre più marcata dal cambiamento organizzativo e poi tecnologico delle Aziende impone l'esigenza di trattare alcune materie a livello di ciascuna Banca, laddove si verificano le innovazioni e dove esse hanno effetti diretti, e diversi da Azienda ad Azienda, sui Lavoratori.

Soprattutto fra l'80 ed il 90 si impone quella che chiamavano "la politica dello scambio" fra esigenze contrattuali delle Banche e dei Lavoratori, dettate dalla progressiva trasformazione della Banca-Istituzione in Banca-Impresa. In questo arco di tempo ventennale, le relazioni fra le OO.SS. abbandonano nettamente i rapporti conflittuali discendenti dagli effetti scissionistici che investirono la CGIL unitaria, e imboccano la strada dell'unità d'azione, anche andando al di là di essa con la costituzione della FLB a cinque (FABI, FALCRI, FIBA/Cisl, FISAC/Cgil, UIB/UIL).

### CCNL 18/6/1970

Disegna un autentico "spartiacque" nei rapporti contrattuali fra le controparti.

Il rinnovo avviene all'indomani del rivoluzionario "1968", dell'autunno caldo del 1969, dopo una fruttuosa mediazione ministeriale, in uno scenario che vede avviarsi significativi contatti fra le diverse Categorie di Lavoratori e la proclamazione di scioperi legati temporalmente anche a quelli svolti in altri settori.

Le principali acquisizioni sono così condensabili:

- eliminazione delle cosiddette "gabbie salariali", ossia delle differenze nella misura della indennità di contingenza e di mensa a seconda delle diverse "piazze";
- reale e consistente avvio della contrattazione integrativa aziendale su temi, fra l'altro, come il premio di rendimento annuale e l'inquadramento del personale con l'introduzione dei celeberrimi "numeretti";
- riduzione a 38 ore e 45 minuti dell'orario settimanale di lavoro e connesse modificazioni nella distribuzione giornaliera dell'orario stesso;
- cancellazione, sia pure programmata, della discriminazione retributiva ancora in essere per i Lavoratori con meno di 21 anni;
- possibilità di svolgere assemblee nel posto di lavoro.

La legge 20/5/1970, n.300, denominata Statuto dei Lavoratori, inoltre, facilitò la stipula della Convenzione per i diritti e le relazioni sindacali in data 18/06/1970, che regolò l'attività del Sindacato e dei dirigenti sindacali in Azienda. Il 16/11/1977 fu concordata la disciplina per i Dirigenti sindacali, esterni all'Azienda, provinciali e nazionali.

### CCNL 27/6/1973

Stipulato dopo scioperi molto partecipati, incorporò le norme interessanti gli Ausiliari che, sino ad allora, avevano goduto di uno specifico Contratto. Fondamentale appare la conquista degli "incontri semestrali", che riguardano organici, ritmi e carichi di lavoro, e consentono di aprire le Aziende all'assunzione di migliaia di Lavoratori.

La controversa innovazione, costituita dall'introduzione degli automatismi di carriera ed economici - con previsione temporale in partenza di 20 anni, per maturare un solo passaggio, poi scesi rapidamente a 7 anni con previsione di due passaggi (oggi uno) in Contratto nazionale, ma con periodi anche minori in taluni Contratti integrativi aziendali - permette la realizzazione di un minimo di carriera, allora assai difficile da percorrere!, sia pure non collegata all'adibizione alle mansioni maggiormente qualitative portate dall'inquadramento di approdo.

Viene ottenuta, poi, una ulteriore riduzione di orario, che passa a 38 ore e 30 minuti settimanali, la limitazione a 100 ore annue delle prestazioni di lavoro straordinario, l'allargamento della contrattazione aziendale a nuovi temi, quali le garanzie volte alla sicurezza del lavoro, la tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro, l'istituzione di corsi di qualificazione e specializzazione professionale.

### CCNL 23/7/1976

Può essere valutato, soprattutto, come una sede di riassetto e di ricollocazione più razionale di alcune materie rispetto a quella aziendale.

Si conclude, appunto, che alcuni argomenti,

rinviati alla contrattazione aziendale, non rispondevano molto a motivi di specificità localistica (automatismi sia di carriera che economici, corsi di formazione, rotazioni nelle mansioni, ecc.) e, pertanto, furono trasferiti al "nazionale" conferendo loro un intento di natura omogeneizzante rispetto all'intero settore.

Fu, invece, lasciato "all'aziendale" un numero minore di materie, tipo il premio di rendimento, gli inquadramenti e pochi altri.

Va, però, ricordato che, poiché cominciavano ad affacciarsi, o avrebbero potuto affacciarsi per il prossimo futuro, come infatti è ampiamente avvenuto ed avviene, problemi capaci di incidere sulla tenuta dei livelli occupazionali in dipendenza dell'introduzione di innovazioni tecnologiche e/o di ristrutturazioni aziendali, si convenne sul diritto del Sindacato di avere informazioni preventive in relazione al verificarsi dei due fenomeni succitati ed alle eventuali, discendenti implicazioni.

Deve essere sottolineato che col CCNL del 1976, nelle Casse Rurali ed Artigiane, ferme alcune, particolari caratteristiche, comincia ad avviarsi un'operazione di avvicinamento alle più significative conquiste del comparto delle Banche: ciò, soprattutto, per impulso della FABI, che è diventata rapidamente l'Organizzazione sindacale più rappresentativa anche nello specifico settore!

### CCNL 18/4/1980

Presenta tre aspetti di notevole interesse:

- la previsione di un incontro annuale in cui l'Azienda fornisce alle OO.SS. un'informazione su andamento occupazionale, rotazione nelle mansioni, programmi dei corsi e numero dei partecipanti agli stessi;
- la ristrutturazione del sistema tabellare con la definizione di una paga base distinta dagli scatti di anzianità, ecc.;
- il decollo di un'operazione di riparametrizzazione delle retribuzioni, appiattite negli anni precedenti dalla conduzione di ottuse politiche, praticate in tutti i settori produttivi, all'insegna dell'egualitarismo.

L'incontro annuale sottolinea l'acquisizione di un maggiore ruolo di controllo del Sindacato rispetto a fenomeni, quello occupazionale su tutti, così strettamente dipendenti dalle strategie perseguite dalle Banche, ormai sempre più Imprese e, quindi, sempre più coinvolte dal e nel mercato.

Va, poi, segnalata l'estensione dell'efficacia delle norme relative, ad esempio, alle innovazioni tecnologiche, agli appalti, alla sicurezza, ai trasferimenti, ai corsi, alle rotazioni.

E' degna di citazione l'intesa di anticipare dal 4° al 1° posto, nell'ordine di valutazione per le promozioni ad iniziativa delle Aziende, la capacità professionale. Non ha risolto il problema di una maggiore e trasparente imparzialità delle Aziende stesse in materia, ma ha dato luce ad un criterio di grande significato.

### CCNL 17/2/1983

Si colloca in una situazione di forte crisi generale del Paese, con indicatori economici preoccupanti, in primis l'inflazione, molto alta, a due cifre. Probabilmente, è stato il primo che ha visto anche le Aziende avanzare proprie richieste di modifica di norme giudicate superate.

**Fra il 1980 ed il 1990 si impone quella che chiamavano "la politica dello scambio" fra esigenze contrattuali delle Banche e dei Lavoratori, dettate dalla progressiva trasformazione della Banca-Istituzione in Banca-Impresa**

**Dal 1990  
ad oggi, i  
contratti sono  
caratterizzati  
dal  
perseguimento  
di due obiettivi  
di fondo: il  
primo delle  
Aziende ed  
il secondo  
delle OO.SS..  
Le Banche  
puntano  
all'acquisizione  
di normative  
fortemente  
contrassegnate  
dalla flessibilità  
nell'utilizzo del  
Personale**

La FABI e le altre OO.SS. della F.L.B. si sono trovate di fronte ad una impostazione delle Aziende mirante all'osservanza delle indicazioni del Governo in termini di contenimento del costo del lavoro ed a verifiche preventive sulla esistenza di specifiche disponibilità economiche per il rinnovo dei Contratti integrativi.

Si è determinato, così, un aspro scontro.

Purtuttavia i risultati conseguiti sono apprezzabili e evidenziano un discreto miglioramento economico, sicuramente superiore a quello ottenuto dalle altre Categorie, la riduzione di mezz'ora dell'orario settimanale di lavoro, un rafforzamento delle diverse informative alle OO.SS., una consistente flessibilità d'orario per gli addetti ad individuati uffici, previa comunicazioni alle RSA competenti o, addirittura, con specifiche intese fra Aziende e OO.SS.

E' stata concordata, pure, l'apertura degli sportelli al pomeriggio.

La FABI non era favorevole in quanto riteneva, a ragione, che molte Aziende, così come è stato dimostrato, non possedevano ancora un'organizzazione in grado di affrontare convenientemente tale scelta.

Pertanto la nostra Federazione, espresso il dissenso, prima di sottoscrivere il Contratto, come poi avvenne, decise di procedere a consultazioni interne: i Confederati estromisero la FABI dalla FLB!

Con il CCNL di cui trattiamo, inoltre, è stata strutturata la cosiddetta Azienda-tipo, con determinate caratteristiche, concordate fra le controparti, sulla quale da allora si sono misurati, con attendibilità, gli oneri economici.

#### CCNL 30/4/1987

Vede ormai pressoché scomparsa la Banca-Istituzione e l'affermazione piena della Banca-Impresa tesa alla ricerca della migliore capacità competitiva nel mercato interno (e poco dopo anche internazionale). E' il risultato di un'ampia trattativa di scambio fra le esigenze delle Aziende e quelle dei Lavoratori, anche se, tendenzialmente, Assicredito ed Acri miravano ad acquisire aree maggiori di discrezionalità nella conduzione del Personale.

Dopo il conflitto fra OO.SS. ed Aziende, è stato possibile raggiungere alcuni obiettivi significativi, con qualche elemento di maggiore flessibilità di orario per le aziende.

In particolare sono stati previsti:

- la categoria dei Quadri (e dei Quadri Super), creati dalla legge 13/5/1985, n. 190, collocata fra quella dei Funzionari e degli Impiegati;
- la riduzione di 25 minuti dell'orario settimanale di lavoro, portato così a 37 ore e 30 minuti, e il prolungamento dell'orario di sportello di mezz'ora;
- un incontro annuale, da svolgere a livello nazionale, dopo quello previsto per la sede aziendale, per analizzare dettagliatamente l'andamento del "sistema".

E' stata conseguita un'intesa positiva sugli aumenti economici che, rispettando i limiti di spesa governativi, ha previsto una quota riferita alla maggiore produttività del settore. Anche i premi di rendimento hanno goduto di una revisione migliorativa determinata ancora a livello centrale.

E' rimasto fermo l'accordo, già in essere,

per un incontro da tenersi ogni anno di valenza del CCNL per confrontare l'eventuale divaricazione fra l'inflazione programmata e quella reale al fine di preservare l'effettivo potere di acquisto delle retribuzioni.

Infine va rimarcato che le OO.SS. sono state messe nelle condizioni di poter interloquire in materia di mobilità interna e/o esterna all'Azienda interessata in casi di aggregazioni fra Banche.

Dal 1990 ad oggi, i contratti sono caratterizzati dal perseguimento di due obiettivi di fondo: il primo delle Aziende ed il secondo delle OO.SS.. Le Banche puntano all'acquisizione di normative fortemente contrassegnate dalla flessibilità nell'utilizzo del Personale per corrispondere meglio alle esigenze di un'utenza consapevole e giustamente "pretenziosa", in un mercato globale sempre più competitivo. Le OO.SS. mirano a difendere i lavoratori dagli effetti delle innovazioni tecnologiche, organizzative e societarie, richiedendo corsi di formazione votati alla loro occupabilità, cercando di evitare che la flessibilità divenga arbitrio e precarietà, e contrattando un ammortizzatore nazionale davvero efficace, quale il Fondo di solidarietà per i Lavoratori in esubero.

La grande mutazione del sistema creditizio italiano è tuttora in corso: la FABI è più che mai impegnata a fianco dei Bancari con le proprie collaudate strutture, con la capacità e la determinazione dei propri dirigenti sindacali, sempre più formati per affrontare, con grande competenza, le moderne, complesse problematiche.

#### CCNL 23/11/1990

E' opportuno ricordare che esso recita in premessa: "l'evoluzione economica e la trasformazione tecnologica stanno cambiando con crescente accelerazione le strutture organizzative del credito e, in generale, dell'intermediazione finanziaria.

Il cambiamento è poi reso necessario dalle scadenze ineludibili per la formazione nella C.E.E. di un unico mercato finanziario e della direttiva, per gli Istituti di credito italiani, di acquisire ciascuno compiti di centro polifunzionale, omissis...".

Il rinnovo fu particolarmente difficile e complesso e fu contraddistinto da pesanti scioperi, dopo che per la prima volta ASSICREDITO e ACRI precedettero le OO.SS. nel dare la disdetta del CCNL.

Certamente il conflitto fu così duro e così "impressionante" per la pubblica opinione che, ingiustamente, nella legge 12 luglio 1990 n. 146, regolante gli scioperi nei servizi pubblici essenziali, furono ricomprese anche non poche attività concernenti le Aziende di credito.

Fu possibile sedersi al naturale tavolo negoziale, per realizzare il rinnovo contrattuale, solo dopo il felice esito di una difficile mediazione del Ministero del Lavoro.

Le modificazioni concordate furono parecchie e di non poco peso.

Fu definita una diversa area contrattuale di cui erano parte:

- 1) le entità economico-produttive di intermediazione finanziaria;
- 2) quelle attività che siano a tale intermediazione intrinsecamente ordinate e funzionali (gestione di immobili d'uso e servizi centralizzati di sicurezza).

Quindi:

- istituzione di Contratti nazionali complementari per le aziende non bancarie;
- incremento significativo delle ore per i corsi e, per la prima volta, riferimento esplicito al diritto del Lavoratore alla formazione continua;
- creazione del premio di produttività da concordare Azienda per Azienda;
- decollo di una apposita Commissione per lo studio di un nuovo sistema di valutazione del Personale basato sulla effettiva professionalità;
- ingresso nel settore del ticket pasto;
- estensione dell'orario di sportello sino a 35 ore e trenta minuti;
- procedure specifiche per interventi preventivi, in relazione ai processi di riorganizzazione e di aggregazione di imprese, da realizzare da parte delle OO.SS. a salvaguardia delle condizioni di lavoro e di vita dei Lavoratori.

Si salda a tali procedure, in particolare, la legge 22/7/1999, n. 223, operante sul versante dei licenziamenti collettivi, con i futuri accordi fra le controparti.

#### CCNL 19/12/1994

Dovette necessariamente tener conto dell'accordo di concertazione raggiunto fra le parti sociali – Governo, Imprese, Sindacati – con il noto Protocollo del 23/7/1993 che fissava, per tutti i settori produttivi, quindi anche per il "credito", linee-guida e "paletti" sia sul versante dei contenuti sia su quello delle procedure per i rinnovi dei Contratti di lavoro nel nostro Paese.

Non può non essere riconosciuto che il detto Protocollo costituì un potente strumento di rinnovamento anche del CCNL dei Bancari. Le controparti dovettero persistere nell'osservanza dei tetti programmati di inflazione e delle verifiche conseguenti (da questo contratto ogni biennio) sugli scostamenti dall'inflazione reale; il CCNL diede corpo al radicale cambiamento dei criteri di inquadramento del Personale, trasformando le precedenti categorie, qualifiche o gradi in aree professionali: 1^ (ex ausiliari), 2^ (operai, commessi, impiegati di 2^), 3^ (impiegati di 1^, capireparto, vice-capiufficio e capiufficio), 4^ (quadri e quadri super).

La valenza del CCNL fu portata a 4 anni per la parte normativa ed a 2 per quella economica; la contrattazione di 2° livello fu imperniata sul premio di produttività; le R.S.U. avrebbero dovuto sostituire le R.S.A. (ciò, generalmente, non avvenne...); fu realizzata la contrazione degli scatti di anzianità e del numero degli automatismi, l'amplificazione della flessibilità relativa agli orari di lavoro; furono migliorati alcuni aspetti legati alle pari opportunità, al part-time, ecc.

Ma deve essere fortemente rimarcata una intesa, rafforzativa di ciò che è già stato previsto nel Contratto precedente, in tema di salvaguardia dei livelli occupazionali in caso di crisi riveniente da processi di ristrutturazione. In tali ipotesi, sia a livello di Azienda che, in seconda istanza, di Capogruppo, e prima del ricorso alla legge 23 luglio 1991, n.223 sui licenziamenti collettivi, il Sindacato aziendale potrà concordare misure, quali il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, la mobilità interna, i contratti di solidarietà, l'esodo anticipato volontario, ecc., nel tentativo di





evitare esuberi di Personale e le implicazioni conseguenti.

#### CCNL 11/7/1999

Concluso dopo quasi 3 anni di duro impegno, che ha visto la sottoscrizione del Protocollo governativo del 4/6/1997 e dell'Accordo quadro del 28/2/1998, si sono unificati i precedenti contratti ASSICREDITO e ACRI, anche per le norme relative ai Funzionari.

Il contratto presenta forti, positivi contenuti di innovazione per i Lavoratori e avvia un'operazione di definitivo risanamento delle Aziende, funzionale anche alla loro capacità di competizione sul piano internazionale.

In questa direzione va sottolineato che l'area contrattuale viene salvaguardata e rafforzata, anche sulla base delle previsioni della nuova Legge bancaria.

E' costituita la Categoria dei Quadri direttivi, che permette il superamento della divisione fra i Quadri già esistenti ed i Funzionari, imperniata su quattro livelli retributivi.

Sul piano della formazione, che si sottolinea deve essere aperta a tutti, le 19 ore annue vengono elevate a 50, di cui 24 sono retribuite e svolte durante il normale anno di lavoro e 26 suddivise fra 8 retribuite e 18 non retribuite da attuare fuori dell'orario di lavoro.

In tema di professionalità, è prevista l'introduzione di normative totalmente nuove per la valutazione dei profili e dei criteri professionali.

Le relazioni sindacali vengono arricchite per consentire un forte ruolo alle Rappre-

sentanze dei lavoratori di fronte ai processi di ristrutturazione. L'orario di lavoro è ridotto di mezz'ora la settimana e le flessibilità potranno anche prevedere distribuzioni dell'orario, come il 6x6 o il 9x4, per 36 ore settimanali.

Altre normative interessanti riguardano l'istituzione della Banca delle ore, dei sistemi incentivanti, la riforma della busta paga. Il miglioramento sul piano economico si è, ovviamente, sviluppato secondo i criteri già in atto precedentemente e, comunque, in linea con le indicazioni del Protocollo del luglio 1993.

Questo CCNL era stato preceduto il 28/2/1998 da un fondamentale Accordo per la costituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del Personale del credito, aperto presso l'INPS.

L'attività principale del Fondo, finanziata integralmente dalle Aziende, consiste nell'erogazione di assegni straordinari, nell'ambito di un periodo di 10 anni dalla data di entrata in vigore dello specifico Regolamento del Fondo stesso, per il sostegno del reddito, in forma rateale, e nel versamento della contribuzione figurativa di cui alla Legge n. 662/1996, art. 2, comma 28, riconosciuta ai Lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo.

Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito sono erogati dal Fondo per un massimo di 60 mesi, fino alla maturazione del

diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, ai Lavoratori che raggiungano i predetti requisiti entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### CCNL 12/02/2005

Il contratto del 2005 è stato iniziato, negoziato e concluso con le OO.SS. su tavoli separati. Questo fatto, inusuale nella categoria dei bancari, dove le sigle maggiormente rappresentative hanno sempre trattato sullo stesso tavolo, ha costretto il sindacato a negoziare partendo da un clima di debolezza.

La divisione ha portato ad una mancanza di potere negoziale, facendo sì che l'impostazione dell'ABI, basata sulla strategia di pagare l'inflazione o poco più, e fare solo qualche ritocco sul normativo, passasse senza difficoltà.

IL CCNL in effetti è stato un contratto di manutenzione, dove sono stati risolti tutti i problemi dell'ABI, e solo alcuni di quelli posti dalle OOSS. L'associazione datoriale ha ottenuto la conferma della prestazione lavorativa dei quadri direttivi, eliminando il vincolo delle 10 ore mensili dei primi due livelli, con una formulazione sul recupero dell'autogestione molto vaga ed identica a quella del vecchio funzionario, che però aveva retribuzioni fisse molto più elevate. Anche il regime delle missioni dei quadri direttivi è stato peggiorato, introducendo il rimborso spese anziché la diaria per i primi quattro giorni nel mese: questi risparmi sono stati solo in parte compensati con un aumento di retribuzione parametrica di una ventina di euro al mese.

E' stato anche recepita nel CCNL la legge 30 (cd legge Biagi) che ha introdotto nelle aziende di credito il precariato, attraverso l'adozione del contratto di apprendistato professionalizzante della durata di quattro anni. Le OOSS hanno ottenuto solo alcuni miglioramenti: la regolamentazione della banca delle ore, con il recupero portato a ben 30 mesi, che di fatto permette il completo recupero delle ore effettuate in più, una maggiore tutela sull'informativa dei piani industriali e sulla contrattazione delle fusioni interbancarie, la solidarietà sui fondi pensione per i neo assunti con l'adozione di un contributo minimo aziendale pari al 3% della retribuzione.

Gli stipendi della categoria, pur in presenza di un netto recupero della redditività delle banche italiane rispetto alla situazione del 1999, sono aumentati solo di uno 0,50% rispetto all'inflazione, finanziato dai risparmi ottenuti con la nuova normativa dell'autogestione dei quadri direttivi e dal precariato, che però hanno una ben più alta consistenza, soprattutto con l'incremento del turnover.

Non è stato risolto invece il problema del salario incentivante non contrattato, e profuso ad abbondanza dalle aziende: la normativa che ne impedisce la contrattazione, nonostante la presenza del Protocollo sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa firmato solo pochi mesi prima, è rimasta del tutto invariata.

Un contratto di passaggio quindi, senza che il sindacato, a causa della spaccatura, abbia potuto rivendicare ed ottenere una maggior tutela contrattuale e miglioramenti economici adeguati all'andamento economico, lasciando invece spazio alle aziende di una ampia discrezionalità in materia.

**Nel 2005 la divisione tra i sindacati ha portato ad una mancanza di potere negoziale, facendo sì che l'impostazione dell'ABI, basata sulla strategia di pagare l'inflazione o poco più, e fare solo qualche ritocco sul normativo, passasse senza difficoltà**