

Nella tarda serata di sabato 28 Febbraio alle ore 23, è stato firmato l'accordo di rinnovo della intera contrattazione integrativa aziendale; accordo questo che evita l'integrale disapplicazione del contratto integrativo e dell'intera normativa aziendale ad esso collegata.

Una trattativa che ha avuto momenti di confronto, anche molto duro, nel contesto di particolare difficoltà che sta attraversando il Gruppo con tutte le sue tre Aziende (Banca Marche - Carilo - Medioleasing) commissariate. Come avvenuto negli Istituti di Credito colpiti da analoghi provvedimenti l'epilogo più naturale, fin da subito, sarebbe stato il completo azzeramento di tutta la contrattazione stratificatasi nel tempo; avere oggi un tavolo negoziale e un contratto aziendale (seppur ridimensionato e in qualche caso anche fortemente) è di per sé un fatto unico, positivo e di particolare rilievo nel panorama delle banche in difficoltà ma anche in raffronto a quelle in gestione ordinaria.

Nel contesto dato è evidente che, per la Banca, era obiettivo imprescindibile e "non negoziabile" arrivare quantomeno a riallineare la contrattazione di Banca Marche con quella in essere nella stragrande maggioranza delle Banche dove, ormai da anni, sia per la parte normativa che per quella economica i valori tendono verso la base rappresentata dal Contratto Collettivo Nazionale.

Conseguentemente l'Azienda si è detta subito "indisponibile" a superare le posizioni di azzeramento espresse in apertura sulle tematiche degli automatismi, degli inquadramenti, dei percorsi professionali, e altrettanto riluttante a mantenere le norme di coinvolgimento e negoziazione del Sindacato sull'organizzazione della Banca. Anche il capitolo economico è risultato, fin da subito, problematico. Questo tema spesso ha purtroppo forti connessioni con quello delle leve gestionali che le Banche oggi rivendicano come prerogativa puramente aziendale. Qui abbiamo dovuto fare i conti con un atteggiamento di forte chiusura su alcuni istituti contrattuali particolarmente esposti su tale versante.

La Delegazione Aziendale aveva l'obiettivo generale di conseguire i forti risparmi preventivati e su alcuni punti dichiarava di non avere alcun margine di manovra.

Malgrado la forte opposizione sindacale e le numerose proposte alternative e compensative avanzate l'Azienda ha cancellato la remunerazione delle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi, la indennità di pendolarismo mensile e il premio di fedeltà.

Dopo le prime due giornate di serrato confronto siamo riusciti a far "aprire" su temi importanti, quali le norme in materia di orari, permessi, contributi vari, TFR, part-time, etc.... Su questa "breccia" il Sindacato si è subito incuneato e su tali argomenti, ha ferocemente riguadagnato, centimetro dopo centimetro, le vigenti previsioni che, alla fine, sono state integralmente mantenute.

La trattativa, che si è protratta fino all'ultimo minuto disponibile, ci ha visto così impegnati allo scopo di recuperare spazi negoziali volti ad attutire, nel modo più equo possibile, le dure penalizzazioni che si dall'inizio apparivano inevitabili.

Cinque giorni di confronto duro e anche drammatico, pure notturno, giunto più volte fino ad un passo dalla rottura e che ha registrato persino momenti di contrapposizione quasi fisica, ci hanno consentito di difendere e mantenere inalterati i seguenti istituti contenuti nel vecchio Contratto Integrativo Aziendale:

- la previdenza integrativa aziendale;
- la assistenza sanitaria integrativa;
- le norme sui permessi familiari e/o di salute (p.e. ex art. 30);
- le norme sugli interventi straordinari, programmati, remoti;

- i permessi di studio;
- i contributi ai lavoratori studenti;
- le borse di studio per i figli studenti;
- le causali per gli anticipi sul TFR;
- i contributi per le famiglie con figli portatori di handicap;
- le norme sull'indennità di cassa;
- le norme tecniche sulle missioni/trasferte;
- le indennità per il personale adibito ad unità produttive con orari particolari e disagiati;
- i diritti di informativa sindacale;
- le norme sull'ex Premio di rendimento per la quota extra standard;
- le misure mensili fisse previste dall'accordo del 14.05.2008.

Sono stati trovati ragionevoli compromessi su alcuni istituti che hanno subito, comunque, delle riduzioni (recuperabili in futuro stante la loro permanenza nell'ambito contrattuale):

- l'indennità di reggenza (prevista per le sole filiali);
- la mobilità e l'indennità di trasferimento;
- il buono pasto;
- il part-time;
- le norme transitorie per la maturazione del primo inquadramento o del relativo effetto economico riferite agli attuali automatismi ed alle progressioni previste dai percorsi professionalizzanti;
- le previsioni in materia di flessibilità di orario;
- la disciplina dei rimborsi chilometrici;
- le previsioni in materia di trasferimento su richiesta in caso di eventi criminosi;
- la disciplina in materia di Pari opportunità;
- le condizioni bancarie applicate al personale dipendente.

Non sono state attivate Giornate di Solidarietà.

L'alternativa del mancato raggiungimento di un accordo, avrebbe comportato la totale disapplicazione del C.I.A. e degli accordi a latere con penalizzazioni assai più consistenti, dal punto di vista sia normativo che economico, rispetto ai contenuti dell'accordo e relativa scomparsa dei contratti stessi e del diritto a negoziarli.

Accanto alla perdita immediata va evidenziato che il mancato accordo avrebbe formalizzato l'uscita dal perimetro delle trattative sindacali future (con la nuova proprietà) di tutte le materie e gli istituti contrattuali salvaguardati nel contratto sottoscritto.

Tale cancellazione avrebbe rappresentato una penalizzazione permanente che abbiamo ritenuto di dover assolutamente evitare lasciandoci la possibilità di recuperare quanto oggi abbiamo perso in caso di ritorno a condizioni di redditività aziendale.

In un momento così delicato di attesa della definizione dei nuovi assetti societari e organizzativi, l'eventuale rottura di ogni negoziato avrebbe portato il conflitto tra i dipendenti e la gestione commissariale anche al di fuori del perimetro della Banca.

Tutto ciò avrebbe esposto la stessa e i Lavoratori del Gruppo ad ulteriori danni di immagine oltre a quelli già



perpetrati da organi di informazione che, in questi mesi, non hanno mai perso occasione per gettare discredito e compiere opera di sciacallaggio mediatico.

Jesi, lì 2 Marzo 2015

Le OO.SS.LL. Aziendali del Gruppo Banca Marche

[Comunicato](#)

[Calendario Sintetico Assemblee](#)

[Accordo](#)