

CONTRATTO BANCARI:

MENO TRIONFALISMI E PIU' ANALISI SERIE

E' stata firmata prima di Natale l'ipotesi di accordo sul contratto del credito. Il contratto era scaduto da un anno e la piattaforma sindacale, presentata con qualche ritardo, era stata approvata con consenso plebiscitario nella primavera scorsa. La trattativa è decollata dopo le ferie e solo la presentazione, da parte di ABI, di una vera e propria contro-piattaforma alla fine di ottobre, aveva rischiato di pregiudicare un esito rapido della vertenza. Superato lo scoglio, con l'accantonamento della richiesta di rivedere gli inquadramenti da parte di ABI (e l'affidamento della questione ad una commissione che dovrà produrre risultati entro 12 mesi: tanto le aziende "sperimentano" ciò che vogliono...), ma anche, in buona misura, delle proposte di parte sindacale, la trattativa ha intrapreso un percorso più scorrevole, nella più totale segretezza, fino all'annuncio dell'accordo, che proviamo ad analizzare.

In primo luogo c'è naturalmente il salario. La richiesta di aumento di 200 euro sulla figura media è stata apparentemente centrata: 190 euro scaglionati in tre anni, dal 1.1.2020 al 1.12.2022. Però il contratto slitta in avanti di un anno e vale fino al 31.12.2022. Per il 2019 non si recupera nulla. I sindacati firmatari vantano di aver recuperato l'inflazione più un punto percentuale, che per la prima volta, dopo anni, passa dal capitale al lavoro. Sarà vero, ma la produttività individuale, nell'ultimo decennio, è cresciuta in modo esponenziale, senza essere redistribuita neanche in sede aziendale (il VAP era più alto e più certo del PVR adottato in alcuni gruppi bancari). Non c'è alcuna rivalutazione degli scatti di anzianità. **Inoltre c'è la questione TFR:** per altri 4 anni viene prorogata la riduzione della base imponibile, sia per l'accantonamento TFR, che (in molte aziende) per la contribuzione alla previdenza complementare. Le aziende risparmiano circa 690 euro per addetto ogni anno (Fonte: Ufficio Studi First Cisl, 11/01/2019) e quindi 200 milioni di euro complessivi a livello sistema. Nei 4 anni di validità di questo contratto fanno 800 milioni di euro. Un risparmio che vale la metà degli aumenti salariali "concessi" e circa il 40% dell'incremento complessivo di costo: una "compensazione" piuttosto marcata e poco trasparente...

La seconda questione è l'abolizione del salario d'ingresso: la riduzione del 10% del livello tabellare si applicava per i primi 4 anni di lavoro. Ora il ripristino avviene a carico delle aziende per i colleghi di nuova assunzione, mentre viene messo a carico del Fondo per l'Occupazione del Credito per quelli già in servizio: **saranno i contributi dei lavoratori a finanziare l'allineamento. Finirà per costare poco alle aziende, se non ripartono le assunzioni....**

Una terza questione rilevante era quella delle pressioni commerciali: viene recepito nel CCNL il protocollo sulle politiche commerciali del 8/2/2017, ma tutti sanno che non ha funzionato. E' positivo che sia stato stoppato il contratto misto (introdotto in Intesa Sanpaolo con la firma sciagurata dei sindacati aziendali) e che venga circoscritta la rilevanza dei risultati commerciali nella valutazione del lavoratore, ma permane su questa materia un equivoco di fondo: l'aggressività dei piani industriali non è compatibile con le buone pratiche in campo commerciale. Le forzature sulle vendite e quindi le pressioni improprie sono connaturate a piani troppo ambiziosi, che spingono spesso a violare anche i vincoli normativi in tema di protezione dei risparmiatori e dei consumatori. Il sistema di tutela del lavoratore resta molto vago e sostanzialmente inesigibile.

La quarta gamba del rinnovo è quella "sociale": parliamo di quell'insieme di modifiche che rappresentano un allineamento alle norme di legge (come quella sulle unioni civili o sul lavoro agile), oppure alle migliori prassi già presenti nel settore, come quelle su conciliazione di tempi di vita e di lavoro, inclusione, pari opportunità, banca del tempo, sostegno all'handicap e alla genitorialità, alla formazione flessibile e così via. Conquiste di civiltà, doverosamente recepite in assetti contrattuali, spesso prive di costi effettivi per le aziende, in quanto **l'impatto in termini di maggiori carichi di lavoro viene bellamente scaricato sui lavoratori in servizio, senza alcun aumento di organico.**

Qualche variazione si riscontra nell'area contrattuale: si mantiene il CCNL del credito anche per i bancari ceduti alle società che gestiscono NPL e UTP (crediti ceduti); si raccomanda l'adozione della "clausola sociale" per le società che prendono gli appalti; si allungano di 5 giorni i tempi per negoziare in caso di ristrutturazioni e fusioni. Tuttavia la disinvoltura delle banche a individuare i rami d'azienda e cederli per abbassare i costi è davvero eccessiva e arginare questi processi è sempre più arduo. In qualche caso le cause legali sono state più efficaci delle tutele contrattuali.

La spinosa questione dei provvedimenti disciplinari registra qualche miglioramento nelle tutele, in particolare nell'anticipo delle spese legali quando il lavoratore è coinvolto per fatti connessi all'attività lavorativa, nell'allungamento da 5 a 7 dei giorni utili per presentare controdeduzioni quando scatta una contestazione, nel diritto di chiedere all'azienda la documentazione attinente all'evento e la conseguente interruzione dei termini, nella possibilità di avere un colloquio quando inizia un procedimento per fatti estranei all'attività lavorativa.

Grave il peggioramento della norma sui trasferimenti: il divieto di trasferimento senza consenso oltre i 30 km per le aree professionali con 22 anni di servizio, va abbinato all'età anagrafica che passa da 45 a 50 anni. Il divieto di trasferimento oltre i 50 km per i quadri direttivi (QD1 e QD2), che abbiano almeno 22 anni di servizio, richiede anche età anagrafica che da 47 passa a 52 anni.

Una delle richieste più strombazzate, quella sulla disconnessione, viene accolta nella sostanza, con il diritto del lavoratore di scollegarsi dai mezzi tecnologici usati dall'azienda per comunicare, nei periodi di pausa e riposo, per riprendere l'attività solo alla ripresa dell'orario di lavoro. Sembrava lapalissiano, eppure c'è stato bisogno di scriverlo, talmente è andato avanti il processo di osmosi tra tempo libero e tempo lavorato. (Come peraltro, d'altra parte, è stato necessario scrivere che le circolari e le istruzioni operative devono essere redatte nella lingua italiana...). Su questo terreno manca nel CCNL una risposta al problema dello straordinario non riconosciuto, che si è molto dilatato a causa dei tagli all'organico e ai costi del personale.

Un sostanziale nulla di fatto invece sulla questione dei licenziamenti illegittimi: non ci pare abbia una importanza significativa la condivisione tra le parti di una richiesta di intervento legislativo che superi la dubbia giurisprudenza sul jobs-act. Noi sosteniamo che gli accordi possono migliorare i diritti dei lavoratori rispetto alle tutele di legge e quindi il diritto alla reintegra doveva essere normato.

Una formulazione vaga vale anche per la cabina di regia sulla digitalizzazione: l'enorme impatto che le tecnologie hanno sull'organizzazione del lavoro viene riassunto nella necessità di formare un Comitato bilaterale con la finalità di disciplinare nuovi inquadramenti necessari ad accogliere le nuove professionalità. Ci sembra che vadano lanciate ben altre sfide per gestire il cambiamento e provare a rovesciarne le ricadute negative in senso migliorativo per tempi e qualità della vita.

E veniamo così al cuore della critica all'impianto contrattuale: non c'è alcuna strategia di lungo periodo che affronti la crisi produttiva, la crisi economica, la crisi occupazionale con un progetto aggressivo di riduzione dell'orario di lavoro. Siamo fermi agli orari di 100 anni fa. Abbiamo orari di lavoro tra i più pesanti dell'Unione Europea. Lavoriamo 400 ore l'anno in più dei tedeschi. Eppure non c'è il coraggio di aprire il discorso e farne la base per una battaglia sindacale avanzata, per redistribuire il lavoro necessario, renderlo più sopportabile, cambiare i tempi della società e migliorare la qualità della vita. Abbiamo anzi dovuto subire un netto peggioramento, dopo il 2012, con l'introduzione degli **orari estesi** e la più ampia flessibilità a discrezione aziendale (con libertà per le banche di aprire 12 ore al giorno!).

Non si può pensare di difendere lo status quo, di fronte a processi sociali e tecnologici di così vasta portata. Una strategia rivendicativa deve porsi l'obiettivo di declinare, in ogni categoria e in ogni settore lavorativo, la riduzione dell'orario di lavoro come asse portante dell'espansione della base occupazionale. **Il tema di lavorare meno, lavorare meglio, lavorare tutti**, sta tornando al centro del dibattito nelle società industriali avanzate. Ormai è tempo di affrontare il tema e rivedere il nostro rapporto con le lancette. Tutto questo ricordando che il precedente rinnovo contrattuale doveva incentrarsi sul modello di banca, tema finito nel dimenticatoio.

In conclusione noi pensiamo che con questo contratto i lavoratori recuperino meno soldi di quanto si voglia far credere e che restino irrisolte molte questioni in sospeso su temi importanti. Per questo motivo invitiamo i lavoratori a partecipare attivamente alle assemblee e, a fronte delle considerazioni fatte, riteniamo NON SI DEBBA VOTARE A FAVORE dell'ipotesi di accordo, per dare un segnale di dissenso e soprattutto per lavorare alla costruzione di una reale alternativa all'attuale situazione sindacale nel settore.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni*

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org
<http://www.facebook.com/SALLCACUB>