

Quasi pronta la piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI

Aumento economico: **200 euro**.

Salario d'ingresso per i giovani: depennato.

FOC: confermato.

Esternalizzazioni: stop e uso dei contratti complementari con un gap salariale ridotto al meno 10% rispetto al tabellare.

Innovazione: via alla formazione come diritto soggettivo, ma prevedere il diritto alla disconnessione.

Lavoro agile: normato a livello nazionale con pause, riposi e straordinari retribuiti.

Suona così la piattaforma dei sindacati per il rinnovo del contratto dei 300mila bancari Abi.

Musica che sarà orecchiabile per i lavoratori, un po' meno, forse, per la controparte. Ma, dicono i sindacati, se le banche hanno realizzato ottime performance – i sindacati calcolano 9,3 miliardi di utili nel 2018 -, se hanno migliorato la produttività grazie anche al calo degli addetti, adesso **questa produttività deve essere riconosciuta anche ai bancari** che a breve saranno chiamati da Fabi, First, Fisac, Uilca e Unisin ad approvare la piattaforma.

Come ha spiegato nei giorni scorsi il segretario generale della Fisac Cgil, **Giuliano Calcagni**, nel Credito gli equilibri sindacali sono caratterizzati da una particolarità:

«Abbiamo un sindacato autonomo forte in termini di numeri, storia e cultura.

Bisogna trovare l'unità sindacale con i confederali e anche con gli autonomi della Fabi che, non dimentichiamolo, hanno firmato la nostra Carta dei Diritti. Non è semplice, ma trovare elementi di unità anche con organizzazioni sindacali che hanno elementi diversi dalla nostra storia in questa fase è importante».

Domani ci sarà un incontro dei Segretari Generali per licenziare il testo di cui anticipiamo alcune parti.

L'aumento

Cominciamo dall'elemento più sensibile per tutti, e cioè i soldi. Partendo dall'assunto che i salari sono rimasti sostanzialmente fermi perché hanno centrato l'obiettivo del recupero inflattivo o poco più, i sindacati scrivono che si rende necessaria un'inversione della tendenza analizzata in questi ultimi anni, con il riconoscimento del 6,5% di aumento.

Per la figura media di riferimento questo significa 200 euro lordi mensili a regime. La cifra tiene conto del recupero dell'inflazione al 4,1% fino al 2021, della produttività (2 punti) e del riconoscimento dell'impegno (0,4%) in termini operativi e professionali dei lavoratori. In aggiunta vi è anche la richiesta di un ritocco del 10% delle borse di studio e delle voci economiche di natura indennitaria previste dal contratto. Va da sé che **per i sindacati l'indennità di cassa non è in discussione** e non può essere sostituita da polizze o strumenti alternativi.

Per il buono pasto vi è una richiesta di adeguamento a 5,29 euro per il cartaceo e a 7 euro per l'elettronico.

Assunzioni e giovani

Il Foc, almeno da parte sindacale, è uno strumento fondamentale da confermare e, dati i risultati ottenuti, va esteso il suo raggio d'azione seguendo tre direttrici.

La prima è la maggiorazione degli incentivi collegati all'effettivo impiego al Sud.

La seconda riguarda la solidarietà espansiva per la quale l'intervento sulla retribuzione persa, che oggi è al 25%, deve passare al 50%.

La terza è l'individuazione di una quota percentuale obbligatoria e preliminare delle assunzioni dal Fondo emergenziale, oggi finanziate dal FOC.

Visto che il contributo prioritario è dei dipendenti, per i sindacati la presidenza deve essere in capo a loro. Il Foc, dalla sua fondazione con il contratto del 2012, ha consentito l'assunzione e stabilizzazione di oltre 20mila bancari.

Il livello retributivo di inserimento professionale che ha creato un gap tabellare dell'8%, in parte compensato dal contributo sulla previdenza complementare, adesso va però definitivamente sanato.

Area contrattuale

Il rafforzamento del contratto e la sottolineatura della sua centralità avviene a partire dalla parte economica che tiene conto non solo dell'inflazione ma anche della produttività. Le continue riorganizzazioni aziendali, spiegano i sindacati, hanno determinato esternalizzazioni che hanno fatto saltare il legame culturale e identitario nel rapporto tra i bancari e le imprese che svolgono attività creditizie, finanziarie o strumentali. Rafforzando l'area contrattuale sarà possibile tenere insieme tre aspetti per i sindacati: le tutele occupazionali, il contrasto al dumping contrattuale che arriva da competitor non bancari come i Gafa (Google, Amazon, Facebook, Apple) e il recupero del rapporto fiduciario con i cittadini risparmiatori e le istituzioni.

Con questa piattaforma, per la prima volta, i sindacati sottolineano il fatto che il contratto dovrà avere una forte valenza sociale per ritrovare un legame forte tra banche, lavoratori e clientela, quindi territorio. Per i contratti complementari, meno costosi, dedicati alle attività accessorie e la cui introduzione era avvenuta con l'obiettivo di favorire l'insourcing di queste attività, i sindacati chiedono che il gap salariale passi dal meno 20% al meno 10% del tabellare ordinario.

Tutele e formazione

L'articolo 42, per i sindacati, deve essere rubricato come **Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni** che non deve di per sé determinare la perdita delle tutele contrattuali e non può essere materia di contestazione disciplinare.

Nel contratto dovrà rientrare anche l'accordo sulle politiche commerciali.

Anche per i bancari la formazione diventa un diritto soggettivo che deve quindi diventare esigibile in coerenza con il ruolo, deve essere svolta durante l'orario di lavoro e non

si deve limitare ai prodotti e alla loro vendita.

La piattaforma accoglie e regola a livello nazionale anche il lavoro agile il cui spirito deve essere quello di migliorare il work life balance, limitare la mobilità territoriale e prevedere stessi criteri di valutazione per tutti. Potrà essere svolto da casa, hub aziendale o altro luogo concordato e svolto nel rispetto della pausa pranzo e riconoscendo lo straordinario. Formazione, hardware e software saranno in carico al datore di lavoro.

A proposito di limiti e diritti, i sindacati chiedono anche l'introduzione nel contratto nazionale del diritto alla disconnessione: è necessario garantire la disconnessione dalla rete aziendale, in coerenza con l'orario di lavoro e i tempi di riposo giornaliero e settimanale, le ferie e la malattia.

Articolo di Cristiana Casadei sul Sole 24 Ore del 14/3/2019