

E' ARRIVATA LA PIATTAFORMA DEI SINDACATI FIRMATUTTO.

IL TRUCCO C'E' E SI VEDE

Con il solito abbondante ritardo (doveva essere presentata nel 2018), è stata partorita la piattaforma dei sindacati che siederanno al tavolo di trattativa.

A dicembre 2018 la Cub Sallca aveva già presentato la propria bozza di piattaforma, scegliendo di proporre due paginette sui temi essenziali da trattare, per cercare di ottenere l'attenzione dei lavoratori sulle questioni chiave. Peraltro, resta valida ed attuale la piattaforma, ben più analitica, che presentammo per il precedente rinnovo, visto che i problemi principali sono rimasti irrisolti.

Chi avesse la pazienza di mettere a confronto le due piattaforme potrebbe vedere molti punti di convergenza. In quella dei firmatutto ci sono parti interessanti, che mancano nella nostra, come vari punti "sociali", quali part-time, esigenze di cura, disabilità, whistleblowing (parolona inglese che sta per la possibilità di denunciare comportamenti illeciti in azienda senza subire ritorsioni), ecc. Addirittura la richiesta di aumento salariale è superiore alla nostra, anche se mancano altre richieste su cui torneremo (a dimostrazione che non siamo così estremisti e velleitari come vorrebbero far credere).

Quali problemi vediamo, quindi, nella piattaforma dei firmatutto?

Una piattaforma come quella che verrà presentata nelle assemblee (come peraltro la nostra) otterrà un'accoglienza a dir poco fredda da parte della controparte. Per difenderla e portarla avanti serviranno (servirebbero) assemblee capillari, scioperi incisivi ed un forte coinvolgimento dei lavoratori per piegare le resistenze dell'Abi, magari rivolgendosi anche all'opinione pubblica su temi come quelli delle pressioni commerciali.

Anche nel **2012** venne presentata una piattaforma molto ambiziosa ed in parte condivisibile. **Fini col peggior arretramento della categoria dopo il contratto del '99:** tra le altre cose, la "conquista" degli orari estesi fino alle 20 in filiale (e la cancellazione dei limiti numerici per il ricorso agli orari extrastandard), la riduzione della base di calcolo del TFR e, in molte aziende, della contribuzione alla previdenza integrativa.

Nel **2015**, nel contratto che doveva sancire la "riscossa", **gli aumenti contrattuali ottenuti vennero totalmente "autofinanziati" dai lavoratori, con la riconferma del meccanismo di riduzione del TFR. In pratica ci hanno anticipato i nostri soldi, spostando una parte del salario differito a salario diretto.**

La tardiva presentazione della piattaforma sembra il frutto di un assemblaggio incoerente di varie richieste. Facciamo qualche esempio.

Uno dei punti chiave dovrebbe essere la lotta alle **pressioni commerciali**. Sostanzialmente tutto si ferma alla riconferma dell'accordo già fatto, dimostratosi del tutto inefficace. Ovviamente il problema non è facilmente risolvibile, in assenza di un radicale cambio del modello di banca (si veda la nostra piattaforma precedente) e in presenza di obiettivi di utile stratosferici: tuttavia la situazione è insostenibile e deve essere "aggredita" da altri versanti.

Il primo è quello di non rendere i lavoratori ricattabili, visto la perdita di controllo su inquadramenti e livelli salariali. Non a caso, noi chiediamo "solo" 100 euro di aumento, ma anche di **riprenderci quanto perso negli anni su automatismi, scatti di anzianità e premio aziendale (Vap).** **Aumentare la parte di retribuzione contrattata e certa** è il miglior modo per disarmare sistemi incentivanti che si sono dimostrati fuori controllo, per non parlare delle erogazioni discrezionali delle aziende.

Argomento ancora più rilevante di fronte alla totale discrezionalità aziendale in tema di **inquadramenti**. Nelle principali aziende gli accordi sono stati fatti sotto dettatura aziendale, l'organizzazione del lavoro è in continua, incontrollabile e soprattutto incontrastata evoluzione. La

stessa piattaforma dei firmatutto, sugli inquadramenti rimanda all'immane commissione (per andare a dire cosa??). Si dimentica di ammettere l'errore di avere subito, nelle principali banche, una riscrittura degli accordi che ha abbassato il livello medio di inquadramento, a parità di mansioni, introducendo disparità scandalose, a grave danno dei giovani che hanno sostituito esodati e pensionati. Per le aziende ha significato risparmi enormi sui salari effettivi, pur mantenendo immutati i salari contrattuali.

E allora si torni ad alzare la base retributiva contrattata per tutti, in attesa di soluzioni positive.

Tra l'altro, l'accordo come quello ricordato sulle pressioni commerciali, non solo si è rivelato inutile, ma **persino dannoso**, perché usato come facile alibi per le aziende a fronte di denunce ed esposti a Procure ed ASL.

Anche rispetto alle assunzioni la piattaforma pare essere più avanzata della nostra, con la richiesta, del tutto condivisibile, di eliminare il livello retributivo (più basso, ovviamente) di inserimento professionale. Noi pensiamo, però, che **il primo obiettivo da ottenere sia il ripristino dell'art. 18 nel settore**: il primo diritto, da cui poi discendono tutti gli altri, è **quello di non essere licenziati senza giusta causa!**

Viene poi richiesta una riduzione d'orario di mezz'ora alla settimana, del tutto insufficiente: inutile per cambiare qualcosa nella qualità della vita, ridicola rispetto all'incremento di produttività nel settore, impotente rispetto all'impatto occupazionale delle innovazioni tecnologiche. Nessuna autocritica rispetto alla concessione degli orari estesi e all'eliminazione dei vincoli numerici sull'uso degli orari extra-standard. **Il tema della riduzione sembra buttato lì, senza reale convinzione di volerlo perseguire: del tutto assente un progetto strategico che includa gli orari di lavoro come tema di cambiamento in una società con tanti disoccupati/e (da una parte) e troppi lavoratori/trici stressate (dall'altra).**

Vi sono passaggi che suonano implicitamente come la conferma degli errori delle strategie contrattuali passate, come la necessità di redistribuire i 9,3 miliardi di profitti realizzati nel 2018 dal sistema bancario o il riconoscimento che l'art. 3 dell'area contrattuale ha "maglie troppo larghe". Ma allora perché accettare senza combattere tutti gli accordi di riduzione dei costi (anche nelle aziende "sane") e le esternalizzazioni del passato?

Infine è interessante la parte relativa ai provvedimenti disciplinari. Peraltro, un'accorta linea difensiva consente già ora di mettere in pratica alcuni obiettivi tra quelli richiesti. **Approfittiamo per ricordare che il nostro sindacato può assistere i lavoratori che incappino in contestazioni disciplinari e riteniamo di saperlo fare piuttosto bene.**

Per concludere, ci pare che la piattaforma dei sindacati firmatutto sia fatta apposta per ottenere un facile consenso preventivo, **salvo essere cestinata non appena si saranno seduti al tavolo (come dimostra la penosa esperienza degli ultimi due rinnovi)**. Speriamo di essere smentiti, ma se si volesse fare sul serio, la prima cosa da fare sarebbe liberare il settore dalla normativa antisciopero. Tutti i giorni ci spiegano che cresce l'uso dei canali alternativi, vengono chiusi sportelli a raffica e nessuno si azzarda più a sostenere la tesi che svolgiamo un servizio di interesse pubblico: gli unici obiettivi sono i risultati commerciali ed il profitto. E allora perché si deve ancora sottostare a procedure per le quali servono 20 giorni per poter indire uno sciopero?

Infine c'è un punto che troverete sempre nelle nostre piattaforme e MAI nella loro: quello sulla democrazia sindacale!! Quando voteremo chi ci rappresenta?

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

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 31.03.2019