

PIATTAFORMA C.C.N.L.:

SI APRE IL NEGOZIATO, ALZIAMO L'ATTENZIONE

Il ciclo di assemblee si è concluso con una larghissima approvazione della piattaforma dei sindacati firmatari: oltre il 99% dei lavoratori ha detto sì. Un po' meno entusiastico il tasso di partecipazione alle assemblee da parte dei lavoratori: sul totale della categoria 66.136 votanti rappresentano meno del 25% degli addetti nel settore e circa il 30% degli iscritti dichiarati. Un dato non proprio incoraggiante, soprattutto se la trattativa rendesse necessario, ad un certo punto, l'apertura di una fase vertenziale e conflittuale.

Il 12 giugno si è svolto un primo incontro, officiato alla presenza del presidente dell'ABI Patuelli, con la definizione del calendario prima dell'estate: le prossime sessioni sono previste per il **3 – 18 – 30 luglio**. In generale il giudizio dei segretari delle sigle è stato positivo, così come il commento del Sole 24 Ore: l'unico a discostarsi è stato il segretario della First Cisl, Riccardo Colombani, che sul suo blog definisce la tattica dell'ABI dilatoria, avendo rinunciato a presentare una propria piattaforma. Questa ci mancava: ci si sente orfani delle richieste datoriali!

L'assenza della piattaforma ABI invece rassicura il segretario della Fisac-Cgil, Giuliano Calcagni, che s'impegna a far sì che la base del negoziato sia "solo e soltanto" la piattaforma sindacale. Staremo a vedere se sarà così, anche perché la posizione espressa dal capo negoziatore ABI Salvatore Poloni è un po' più ambigua: "Il contesto oggettivamente complesso e innovativo in cui è chiamato a svolgersi il negoziato richiede di sviluppare una trattativa approfondita", che è come dire "sarà lunga e dura".

Impietosa l'analisi del settore, a livello italiano ed europeo, dove assistiamo a un costante e continuo crollo occupazionale. Mentre si continuano a esaltare le virtù del FOC (il fondo occupazione del credito che ha finanziato, con la rinuncia a un giorno di ferie da parte dei lavoratori, 20.000 stabilizzazioni/assunzioni), si devono registrare cifre spaventose sul saldo finale dei posti di lavoro. E' lo stesso "uomo solo" al comando della Fabi, Lando Maria Sileoni, a recitare il bollettino di guerra: 7.820 sportelli chiusi dal 2007 a oggi, 63.860 bancari in meno. I lavoratori del credito sono passati in poco più di 10 anni da 341.944 a 278.084. Nei primi mesi del 2019 l'emorragia è proseguita, con un saldo attuale di poco superiore ai 274.000 addetti.

Nel solo 2018 c'è stato nel settore un taglio del costo del lavoro pari a 2,2 miliardi di euro e se ci concentriamo sui primi cinque gruppi (Intesa Sanpaolo, Unicredit, Ubi, Mps, Banco BPM) si parla di un taglio del costo del lavoro pari al 7,6% in un solo anno. Cifre enormi, che si confrontano con una richiesta sindacale di aumento del 6,4% (200 euro lordi al mese) diluita su quattro anni e ammontante, nel complesso, a un incremento di costo di circa 1 miliardo di euro, a regime: appena la metà di quello che le banche hanno già risparmiato nel solo 2018!

Infatti, le banche si sono mosse sulla linea del risparmio dei costi attraverso due direttrici: la sostituzione del personale a più elevata anzianità (attraverso esodi e incentivi al prepensionamento) e la ricontrattazione degli inquadramenti (per frenare l'avanzamento verso livelli più alti). L'effetto è stato un abbassamento dei salari effettivi, pur in presenza degli stessi salari contrattuali nominali.

Ci sono quindi, in teoria, gli spazi per un recupero salariale consistente, che ponga rimedio al forte ritardo retributivo accumulato con i contratti del 2012 e del 2015 (che avevano finanziato i modesti aumenti ottenuti con il blocco del perimetro su cui calcolare TFR e contributi alla

previdenza integrativa). Ritardo particolarmente evidente e grave soprattutto nel caso dei lavoratori più giovani, che hanno subito, almeno dalla metà degli anni '90, un costante peggioramento dei trattamenti complessivi.

La teoria però non sempre funziona, quando sono in ballo interessi corposi: l'intenzione delle banche è quella di delimitare lo spazio per gli aumenti contrattati, certi ed esigibili. Tira molto di più l'articolo "salario variabile": legare gli aumenti a risultati commerciali tangibili, attraverso varie forme di sistemi incentivanti (dalle formule algoritmiche complesse, incomprensibili e spesso anche inspiegabili), per cui le risorse finanziarie si trovano volentieri...

In testa a tutti ovviamente è il **lavoratore "ibrido"**, o "minotauro", per due giorni la settimana lavoratore dipendente e per 3 giorni promotore finanziario abilitato all'offerta fuori sede, con garanzie retributive minime e "confronto con il mercato" per la parte eccedente. Una fattispecie contrattuale inaugurata nel 2017 in ambito Intesa Sanpaolo e poi subito resa orfana, con l'imbarazzata presa di distanza da parte di quelli stessi sindacati che avevano firmato l'accordo, mentre l'azienda ora passa all'incasso, attuando l'accordo in un contesto e con modalità totalmente diverse rispetto ai propositi iniziali. Non si punta più all'acquisizione di nuove masse, ma all'arruolamento di giovani senza esperienza, da formare con stage sottopagati, poi buttati allo sbaraglio per colmare, almeno in parte, i vuoti prodotti dagli esodi.

Un istituto contrattuale che ci ha visto sin da subito critici in modo radicale e che continuiamo a considerare estremamente pericoloso, soprattutto per gli sviluppi che potrebbe assumere nell'ambito della trattativa per il CCNL. Non si tratta, infatti, di un semplice adeguamento alle richieste di flessibilità provenienti "dal mercato": ogni gruppo bancario ha al proprio interno una rete di promotori o di "private banker" che possono offrire prodotti fuori sede. La volontà di imporre, in cambio di assunzioni (peraltro decisamente insufficienti a rimpiazzare esodati e pensionati), una fattispecie contrattuale anomala come il contratto misto persegue una precisa strategia di abbattimento dei costi fissi, da estendere a una platea più ampia possibile, in modo da ridurre sensibilmente, nel tempo, la rigidità dei salari nell'intero settore.

Va quindi mantenuta **alta l'attenzione sull'intera vicenda contrattuale**, per impedire che una fase, che potrebbe rappresentare un'occasione di recupero, si ribalti nell'ennesima sconfitta segnata da arretramenti ulteriori sul piano normativo. Lo dicono i tanti passaggi negoziali venduti come soluzioni ai problemi e rivelatisi, alla prova dei fatti, delusioni sconsolanti: si pensi soltanto agli accordi inutili sulle pressioni commerciali, che continuano inarrestabili a condizionare pesantemente il clima lavorativo aziendale, sia nelle aziende "sane" caratterizzate da forti risultati, sia ancor più nelle aziende traballanti dove il recupero di redditività resta difficile nell'immediato.

Il "plebiscito" ottenuto sulla piattaforma contrattuale sembra assegnare una grande responsabilità ai sindacati trattanti, che non potranno cercarsi alibi accusando l'indifferenza della categoria. In realtà la partecipazione alle assemblee, nel complesso, è stata bassa, anche per scarso impegno degli organizzatori. Ci vorrà ben altra determinazione per gestire la vertenza. Il giudizio dei lavoratori non potrà che basarsi sul merito dei risultati ottenuti. **Non è più tempo di sconti alla controparte**, che ha già ottenuto, in questi anni, più di quanto chiedesse. Il saldo negativo incombe sulla nostra parte del bilancio. Si attendono risposte e un'inversione di tendenza....

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. 20.06.2019