



CCNL BANCHE: SI TRATTA PER CHIUDERE DAL CONTRATTO SCADUTO AL CONTRATTO SCADENTE?

Dopo la lunga melina che tutti conosciamo, la trattativa sul rinnovo del contratto bancari è scattata verso la conclusione.

Il 6 novembre scorso il CASL dell'ABI ha affidato al capo delegazione Ilaria Dalla Riva il mandato pieno per siglare il contratto in tempi brevi. Nel successivo incontro del 9 novembre tra ABI e sindacati è stata pianificata **una sessione di incontri per il 23-24 novembre con l'esplicito obiettivo di chiudere il negoziato.**

Sarebbero così rispettati i tempi tecnici per inserire la prima tranches di aumenti nella busta paga di dicembre, in modo da tacitare le richieste dei lavoratori (a fronte di un'impennata dell'inflazione imprevista e violenta) e nello stesso tempo consentire alle aziende di scaricare un po' di costi sui bilanci 2023, abbassando il carico fiscale.

Eh sì, perché dopo **16 miliardi di utili** nel 3° trimestre e la previsione di chiudere l'anno con **43 miliardi di profitti**, per le banche italiane questa sarà un'annata da incorniciare. Non per meriti propri, intendiamoci, perché i risultati straordinari sono venuti dal rialzo dei tassi e dal solito spirito di abnegazione dei dipendenti, che pur decimati dagli esodi, garantiscono il servizio e il raggiungimento degli obiettivi "sfidanti" dei piani industriali.

Abbassare le tasse accelerando un rinnovo contrattuale che attendiamo da 10 mesi rientra nella strategia di ottimizzazione fiscale: optando quasi tutte per l'aumento del patrimonio, **le banche hanno di fatto azzerato il carico della tassa sugli extra-profitti**, introdotta in modo piuttosto dilettesco dal governo di destra nell'agosto scorso. Un colpo a vuoto, come si era capito quasi subito.

La chiusura del contratto ha per ora pochi dati (quasi) certi: sembra acquisita la principale partita economica (**aumento mensile lordo, scaglionato nei tre anni, di 435 euro sulla figura media del 3A4L**), nonché il **ripristino del perimetro pieno delle voci su cui matura il TFR** (congelato dal 2012 a paga base, scatti d'anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare).

Per tutto il resto della piattaforma **regna la più totale incertezza**: sono molte le incognite che potrebbero fare cambiare di segno ad un rinnovo contrattuale che sembrava avviato verso un recupero di diritti, mentre ora si profila il rischio di nuovi, gravi, cedimenti.

Ci basiamo più su indiscrezioni e ricostruzioni giornalistiche, che di vere e proprie notizie di prima mano. La più strategica delle richieste sulla organizzazione del lavoro (**la riduzione d'orario a 35 ore settimanali**) verrebbe totalmente svuotata di significato, con la concessione di una semplice riduzione di **30 minuti settimanali**, da aggiungere magari alla banca delle ore, oppure da applicare "in sostituzione" della banca delle ore.

Sulla **fungibilità dei quadri direttivi tra il 1^ ed il 4^ livello**, già applicata sin dal 2012 con una costante proroga della deroga, si andrebbe **all'ennesima conferma** per un altro arco contrattuale, svuotando progressivamente il concetto stesso di inquadramenti legati alla professionalità e all'esperienza.

Sulla **mobilità del personale**, si verrebbe incontro alle richieste datoriali, per avere **più libertà di manovra, pagare di meno le indennità di trasferta e i trattamenti di mobilità, aumentare il chilometraggio per i trasferimenti passivi** e oliare così i meccanismi nel caso di chiusure e accorpamenti di filiali, anche distanti tra loro. Il solito mantra della riduzione dei costi.

Altro tema che ricorre insistentemente: **un utilizzo diverso del FOC**, il Fondo per l'Occupazione che preleva ogni anno un giorno di ferie dei lavoratori per finanziare le banche che assumono. Le banche assumono poco e sul Fondo si sono accumulati 140 milioni di euro, che adesso le parti vorrebbero usare per abbreviare il "fine vita" dei lavoratori anziani, finanziando i contributi dei dipendenti vetusti che accettino di passare al part-time, propedeutico ad un successivo esodo.

Per tutto il resto, alle banche va bene così com'è: hanno già ottenuto talmente tanto, sul terreno della contrattazione aziendale e di gruppo, nel corso degli anni, che non hanno neanche bisogno di aggiungere qualche preda in più al già succulento carniere.

Resta il fatto che la piattaforma sembrava un tentativo ambizioso di recuperare i diritti perduti e rivendicare qualche nuova conquista, mentre ora rischia di tradursi in qualcosa di molto diverso: **una trattativa chiusa e autoreferenziale che si conclude con un nulla di fatto**, anzi con qualche pericolosa concessione all'avversario.

Che ne è della lotta alle esternalizzazioni e la richiesta di re-internalizzare le lavorazioni? Che ne è del contrasto alle pressioni commerciali, che rendono invivibile il clima aziendale e provocano massicce dosi di stress lavoro correlato, che le aziende si rifiutano di riconoscere? Che ne è della banca come elemento di sviluppo e presidio del territorio, quando si avalla la desertificazione e la chiusura degli sportelli?

Che ne è dell'impegno delle banche sulle assunzioni, per sostituire gli esodati nel rapporto di uno a due, oppure uno a uno, come ad un certo punto si è chiesto di fare, quando si accetta di prorogare il prelievo di un giorno di ferie e si usano quelle risorse **per ridurre ancora il numero dei full-time e degli organici effettivi?**

Ci sembra che molte cose non tornino: speriamo davvero di essere smentiti dai contenuti delle intese che si vanno a concludere.

In caso contrario saremmo di nuovo in presenza di una **disdicevole disconnessione tra quello che si dice e quello che si fa**: e sarebbe davvero un colpo duro per la traballante credibilità di organizzazioni sindacali che, ancora una volta, non sanno mantenere gli impegni presi durante le assemblee di presentazione della piattaforma.

I lavoratori e le lavoratrici non se lo meritano!

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. 15.11.2023