

CCNL ABI: UN IMPORTANTE INCREMENTO RETRIBUTIVO, MA NON SIAMO UNA CATEGORIA DI PRIVILEGIATI

L'ipotesi di rinnovo del CCNL ABI, tra gli altri importanti risultati conseguiti, prevede un importante incremento retributivo che garantisce il pieno recupero della perdita del potere d'acquisto del salario determinata dall'elevato tasso di inflazione e opera una parziale **redistribuzione della maggiore produttività e ricchezza del settore.**

Nel 2022 le banche hanno registrato utili per oltre 25 mld, per il 2023 le previsioni sono di oltre 40 mld di euro.

Risultati favoriti dall'andamento dei tassi di interesse, ma anche dall'**impegno profuso** da una categoria che, da oltre un decennio, sconta pesanti riorganizzazioni, tagli del personale, chiusure di sportelli, in una **transizione che pare inarrestabile.**

La parziale redistribuzione è determinata dall'assenza di processi partecipativi che non garantisce né una partecipazione attiva ai processi decisionali, organizzativi, consultivi, né una vera e stabile partecipazione finanziaria agli utili, che **garantirebbe una più equa redistribuzione della ricchezza** anche tra chi la produce, **ricchezza** che, troppo spesso, viene **concentrata nelle mani di pochi, azionisti e top manager.**

La Cisl, con la proposta di legge di iniziativa popolare, vuole regolare, promuovere e sostenere una vera partecipazione dei lavoratori per superare queste criticità e **ridare al lavoro la dimensione sociale e umana che gli appartiene.**

Questo **rinnovo** contrattuale **introduce nel settore**, per la prima volta, la possibilità di adottare **forme di partecipazione** per gestire i cambiamenti in atto, favorire il benessere nei luoghi di lavoro, aumentare la competitività e la produttività del lavoro.

L'incremento retributivo soddisfa ampiamente le aspettative e le richieste della categoria, ma **non deve assolutamente rafforzare la falsa credenza che i bancari siano una categoria privilegiata.**

Siamo una categoria **fortemente sindacalizzata** con **oltre il 70% dei lavoratori iscritti**, aspetto determinante per capire i processi che caratterizzano le relazioni industriali nel settore e, soprattutto, i **risultati negoziali.**

Le retribuzioni sono mediamente più alte rispetto ad altri settori ma **il gap retributivo, col tempo, si sta erodendo** a causa della perdita degli automatismi economici e di carriera, dei tagli del costo del personale, dell'assenza di percorsi professionali per molte figure, in particolare nei centri servizi e direzioni.

Oggi **molti giovani qualificati trovano meno appetibile il lavoro in banca.** Lo dimostra l'alto turnover tra i giovani, che hanno legittime ambizioni e aspettative di crescita professionale, alte qualifiche e spesso non trovano nel settore prospettive di crescita adeguate.

Difficoltà ad attrarre talenti e, poi, a trattenerli.

L'impegno del sistema bancario nel sostenere imprese e famiglie, in particolare nel difficile periodo della **pandemia**, ha contribuito alla **gestione della fase emergenziale e al rilancio della nostra economia**.

A fronte di questo impegno, purtroppo, **denunciamo da tempo un forte disimpegno sul mantenimento della presenza nei territori**; la forte concentrazione del settore, e scelte manageriali, hanno determinato, in Lombardia, la chiusura di numerose filiali: **il 35% dei comuni lombardi non ha alcun sportello sul suo territorio, il 26% ne ha soltanto uno**, quindi fortemente **a rischio di completo abbandono**.

Non si tratta solo di **servizi bancari** di cui vengono privati i territori e le persone più vulnerabili, a partire dagli anziani, ma anche di **consulenza negata** a molte persone, in un Paese dal bassissimo tasso di alfabetizzazione finanziaria: **le province lombarde più colpite Pavia, Lodi e Varese**.

Anche il **processo di erogazione del credito** si sta sempre più allontanando dal territorio e viene affidato ad algoritmi che **rischiano di fare scivolare diverse imprese nel baratro dell'usura e della malavita** che, soprattutto in Lombardia, rafforza la propria presenza e i suoi (mal)affari.

Le aggregazioni bancarie hanno determinato **pesanti riduzioni del personale**, siamo passati da 309.000 dipendenti nel 2012, a circa 260.000 attuali, con una forte diminuzione delle opportunità occupazionali per i giovani, **assunzioni concentrate principalmente nei grandi centri metropolitani** e limitate ad alcune attività specialistiche.

Le aziende di credito chiedono con insistenza maggiore flessibilità organizzativa in una condizione già difficile caratterizzata da condizioni di lavoro spesso precarie: carenza di personale, **mancanza di turnover** a fronte di uscite per esodo anticipato o pensionamento, **carichi di lavoro insostenibili**, continue **pressioni commerciali**, difficoltà di accesso allo **smart working**, spesso **precluso** in alcune aziende e, in particolare, **a chi lavora nella rete commerciale**.

I continui processi di riorganizzazione e concentrazione del settore, che comportano continue riqualificazioni del personale e **aumentano** i già elevati **livelli di responsabilità** del personale, **non sempre sono supportati da adeguati percorsi formativi**, spesso più formali, che sostanziali.

I **grandi cambiamenti** in atto stanno comportando **profonde trasformazioni** anche nel settore bancario, spesso **invisibili** a chi non opera nel settore, ma ben chiare a chi, quotidianamente, porta avanti con impegno il proprio lavoro che non ha una **funzione** meramente economico-organizzativa all'interno di un sistema aziendale complesso, ma anche **sociale**, considerato il ruolo che le banche sono chiamate a garantire nel Paese: essere **al servizio dell'economia e delle Persone**.

ABI, invece di cercare comode "sponde" in vista del rinnovo delle cariche ai propri vertici, farebbe bene a **garantire**, attraverso le proprie associate, **condizioni di lavoro adeguate per dare concretezza agli impegni contrattuali assunti**.

Milano, 27 novembre 2023

Andrea Battistini
Segretario generale First Cisl Lombardia