

affaritaliani

Redistribuire utili e lavoro: la strategia dei sindacati bancari su salari e orario



Redistribuire utili e lavoro: la strategia dei sindacati bancari su salari e orario

Filippo Santi

Redistribuire utili e lavoro: la strategia dei sindacati bancari su salari e orario

Mettere ordine in un settore che negli ultimi anni è cambiato più velocemente delle regole che lo governano. Tenere insieme innovazione tecnologica, organizzazione del lavoro e sostenibilità sociale. Riportare al centro il tema della redistribuzione, in una fase in cui le banche producono grandi utili. È dentro questo quadro che si colloca la piattaforma unitaria per il rinnovo del contratto nazionale del credito presentata da **Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin**.

Un documento che riguarda circa 285.000 lavoratori e che avvia il percorso per il rinnovo del contratto, scaduto il 31 marzo e sospeso fino al 31 luglio. Il cuore della trattativa si concentra su due leve principali: l'aumento delle retribuzioni e la riduzione dell'orario di lavoro. Due capitoli che, nelle intenzioni dei sindacati, rispondono alla stessa esigenza: redistribuire i benefici della trasformazione del settore.

Aumento salariale: 518 euro tra inflazione e utili

Sul fronte economico, la richiesta è di **518 euro medi mensili** per la figura di riferimento. La cifra tiene conto dell'inflazione che ha ridotto il potere d'acquisto e anche di quella attesa in un contesto internazionale ancora incerto: una dinamica che, secondo i sindacati, pesa complessivamente per circa il 7,5%.

Ma non è solo una rivendicazione difensiva. Il punto, per le organizzazioni sindacali, è anche un altro: il settore bancario ha registrato risultati molto positivi e una crescita della produttività che deve essere condivisa. A questa componente viene attribuito un ulteriore 8%, legato alla redditività e agli utili del sistema.

In altre parole, una parte dei risultati, sostenuti anche dal contesto dei tassi, deve tornare ai lavoratori che a quei risultati hanno contribuito. Da qui la scelta di puntare sul **rafforzamento della retribuzione tabellare**, cioè della componente stabile dello stipendio, con l'obiettivo di ridurre la discrezionalità aziendale legata a obiettivi commerciali sempre più stringenti e poco trasparenti. Infine, il tema salariale viene collegato anche alla necessità di ridurre i divari interni, a partire da quelli di genere, e di garantire maggiore certezza e stabilità nei trattamenti economici.

Riduzione dell'orario: 35 ore come risposta alla trasformazione digitale

Il secondo pilastro è la richiesta di **riduzione dell'orario a 35 ore settimanali a parità di**

retribuzione. Una proposta che i sindacati inseriscono direttamente nel contesto della trasformazione tecnologica. Negli ultimi anni, digitalizzazione e automazione hanno aumentato l'efficienza, ma questo non si è tradotto in un alleggerimento del lavoro.

Al contrario, sono cresciuti carichi e pressioni, anche per effetto delle riorganizzazioni e delle chiusure di filiali. La riduzione dell'orario viene quindi letta come uno strumento per migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro, contrastare lo stress e il malessere crescente e accompagnare l'innovazione senza scaricarne i costi sulle persone, trasformando i guadagni di efficienza in più tempo e migliori condizioni di lavoro.

Salari e tempo di lavoro la vera sfida

Aumento dei salari e riduzione dell'orario sono, quindi, due facce della stessa medaglia. Da un lato, si chiede di redistribuire la ricchezza prodotta. Dall'altro, di redistribuire il tempo di lavoro. Sullo sfondo, la volontà di governare una transizione, quella tecnologica, che rischia altrimenti di **produrre benefici solo per le imprese**, sotto forma di maggiore efficienza e riduzione dei costi. Non a caso, nella piattaforma si insiste sul ruolo dell'intelligenza artificiale e dei processi digitali, che devono restare strumenti di supporto al lavoro e non fattori di sostituzione.

Il confronto con l'Abi

La piattaforma dovrà ora passare al vaglio delle assemblee dei lavoratori, che dovranno concludersi entro il 15 luglio, prima di diventare la base del confronto. Ma la partita che si apre va oltre il rinnovo contrattuale. In gioco c'è il modello di sviluppo del settore: come distribuire valore e lavoro in un sistema bancario sempre più digitale, concentrato e orientato all'efficienza.