

IL CONFRONTO

Sul contratto prove di intesa con l'Associazione bancaria

Patuelli: «Un patto per utilizzare innovazioni, non per subirle»

In una cornice complessiva dove alle relazioni sindacali viene attribuito un ruolo primario nel gestire questa fase di transizione tecnologica del credito e l'impatto sul lavoro dei bancari, Abi e i sindacati sono al rush finale del negoziato per rinnovare il contratto di lavoro che riguarda quasi 300 mila bancari. La prossima settimana sono previsti due incontri in cui Abi dovrebbe completare la consegna dei testi ai sindacati. «Il valore politico e sindacale del contratto tocca anche aspetti concreti – spiega il segretario generale della Fabi, **Lando Maria Sileoni** -. Dobbiamo avvicinarci più possibile ai 200 euro richiesti nella piattaforma sindacale, rafforzare l'area contrattuale, colmare il divario salariale del 10% per i neoassunti». A questo proposito, rivolgendosi a Mustier, **Sileoni**, dice: «Vogliamo che nei piani industriali le nuove assunzioni corrispondano alla metà degli esuberanti su base volontaria», mentre rivolgendosi a Calcagni, dice «vogliamo il ripristino dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori». E poi ancora «serve chiarezza rispetto all'attuale confusione di norme: non accetteremo mai che siano presenti forme di lavoro ibrido metà promotore metà dipendente bancario e vogliamo una regolamentazione dello smart working chiara e tutelante per i lavoratori».

Arrivati ai testi, per il nuovo contratto che riguarda quasi 300 mila bancari, i tempi potrebbero essere veloci. Il presidente di Abi, Antonio Patuelli dice che «non è l'ultimo incontro quello della prossima settimana», lasciando intendere che ci sono ancora molte questioni su cui le convergenze devono essere trovate. «Il fattore tempo è relativo – dice **Sileoni** -. Noi non abbiamo fretta, non viviamo con l'ansia di chiudere prima di Natale e chiuderemo quando tutti gli obiettivi saranno raggiunti e ci sarà corrispondenza tra quanto concordato e quanto

sarà scritto nel contratto». Ma Abi deve «essere trasparente – aggiunge **Sileoni** -. La riforma degli inquadramenti non la prendiamo nemmeno in considerazione così come è stata proposta da Abi, e nessuno pensi che possa essere una parziale compensazione della parte economica. Il tempo delle compensazioni mascherate è concluso perché le banche distribuiscono dividendi agli azionisti. Il rinnovo del contratto andrà valutato e pesato nel suo insieme, nessun argomento va considerato minore. Ma sarà la nostra organizzazione a valutarlo. Io dico però a tutti i capi delle risorse umane che non servono scorciatoie né tentativi di delegittimazione del valore del contratto che è servito e potrà servire in futuro». Come spiega Alfio Filosomi, responsabile affari sindacali e politiche del lavoro di Intesa Sanpaolo «il contratto nel nostro settore ha un valore di patto sociale che poi ha un impatto positivo su tutto il sistema paese e mette nelle condizioni di affrontare i temi nell'ambito della contrattazione di secondo livello».

Il convitato più o meno gradito, ma indiscutibile, di questo rinnovo contrattuale è la tecnologia e gli investimenti che richiede oggi. A questo proposito Patuelli esprime una convinzione di fondo in cui «non ci sono software particolari nascosti – premette -. Le tecnologie vanno inserite in un processo storico dove il cambiamento non può essere al singolare, i cambiamenti sono al plurale, continui e impercettibili ai più. Oggi tutto va più veloce. Però attenzione, le tecnologie sono inizialmente rivoluzionarie e poi a basso prezzo. Il telefonino che abbiamo oggi costa mille volte di meno rispetto a quelli originari». Quelli odierni sono però i tempi del fintech, in cui «vediamo queste aziende allo stato nascente. E sorprendono, ma solo coloro che non hanno consapevolezza del processo storico – dice Patuelli -. Chi conosce il processo storico sa che le tecnologie poi costano sempre meno». E allora cosa fa la differenza? «Le tecnologie? Ma le banche le avranno più o meno tutte – osserva

Patuelli -. No, la differenza la faranno le persone, la qualità intellettuale, morale ed etica, lo spirito di sacrificio delle persone tutte. Da coloro che hanno funzioni di controllo e organizzative a coloro che hanno funzioni delegate, ecco perché a mio avviso questo contratto deve trovarci consapevoli e convergenti. E uso il termine convergenti perché partiamo da posizioni diverse», spiega rivolgendosi ai sindacati. Nel contratto «non appiattiamo la convergenza, manteniamo il pluralismo delle peculiarità di ciascuno – continua Patuelli -. Questo contratto deve essere un patto tra i rappresentanti del capitale e dei lavoratori. Dobbiamo gestire non subendo le innovazioni, ma facendo un contrappiede, usando le innovazioni con nuovo spirito imprenditoriale».

Sullo stato dell'arte dell'evoluzione tecnologica delle banche italiane Patuelli dice che «le banche in Italia non sono arretrate nel rapporto con le tecnologie: se faccio una comparazione europea, non vedo l'arretramento delle banche italiane. In Italia, semmai, ci sono stati i maggiori cambiamenti innovativi rispetto agli altri paesi dell'Europa occidentale. Si sono costituiti grossi gruppi bancari che non esistevano prima e non facevano parte della tradizione italiana, fatta di banche di stato e di tante banche più piccole e disperse sul territorio. La finanza italiana non ha la tradizione di Parigi e Londra ma di un paese che ha uno stato recente. I gruppi bancari hanno investito e investono in tecnologia e le banche di territorio oggi sono sostanzialmente servite da un numero limitato di centri di servizio contabile che sono anch'essi in competizione tra di loro».

—C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

