

BANCHE**FABI E LO SMART WORKING****Sileoni: «No a linee guida decise in Europa Unicredit sta sbagliando»**

«Le linee guida sul lavoro per l'Italia UniCredit le deve condividere con i sindacati italiani, con nessun altro. Il processo deve essere esattamente il contrario rispetto a quello indicato dalla banca attraverso la Joint declaration firmata con il Comitato aziendale europeo. Il Cae non può contrattare né dare indirizzi né stipulare accordi e, quindi, riteniamo che le linee guida sul lavoro da remoto non possano essere calate a livello europeo». Il segretario generale della Fabi, **Lando Maria Sileoni**, ha chiesto l'intervento dell'Abi dopo l'annuncio della Joint declaration del gruppo di piazza Gae Aulenti a Milano (si veda anche l'articolo uscito mercoledì sul Sole 24 Ore) che prevede di offrire a chi lavora nelle sedi e negli uffici centrali, mediamente il 40% del tempo di lavoro (2 giorni a settimana) da remoto. Sempre, su base volontaria. Nelle filiali, invece, ci sarà la possibilità del 20% del tempo di lavoro. Percentuali che rispettano i limiti dei 10 giorni al mese previsti dal contratto collettivo nazionale dei bancari. In una lettera firmata dal presidente Antonio Patuelli, dal direttore generale Giovanni Sabatini e dal presidente del Casl, Salvatore Poloni, si sottolinea che con riferimento alle aziende conferenti mandato di rappresentanza sindacale ad Abi «il quadro normativo di riferimento è costituito, oltre che ovviamente dalla legislazione, dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla contrattazione di secondo livello, di gruppo/aziendale come previsto dagli assetti contrattuali di settore, a cominciare dal ccnl, condivisi da tempo in sede nazionale tra Abi e organizzazioni sindacali di settore». Tutto questo riguarda tutti gli aspetti, compreso il lavoro agile, disciplinato anche dall'ultimo contratto.

Per il sindacalista «annunciare linee guida globali da discutere nei singoli paesi significa dare uno schiaffo all'Abi, ai sindacati e alle altre banche. Ogni decisione va presa nel rispetto della legge italiana, dello Statuto dei lavoratori e del contratto collettivo nazionale e aziendale. Su questo la stessa Abi mi dà ragione. Dire "il mio modello lo decido in Europa e poi ve lo calo nei singoli paesi" significa svincolarsi dal nostro modello di relazioni industriali per avere, poi, mani libere. La mia non è la sola critica di un evidente disimpegno di UniCredit verso l'Italia: il Copasir è stato chiaro evidenziando i miei stessi dubbi». Al comitato aziendale europeo **Sileoni** attribuisce il ruolo di «un organismo di consultazione interno, giuridicamente non vincolante, non è un'istanza negoziale». Al suo interno ci sono rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali, di tutti i paesi.

La sperimentazione e la successiva estensione dello

smart working in banca è stata più difficile per i lavoratori delle filiali che hanno sempre avuto la necessità di lavorare in presenza e per i quali, in passato, era prevista soprattutto la formazione a distanza, a titolo di compensazione. Oggi, secondo quanto annunciato dal gruppo UniCredit, potrebbe non essere più così con i nuovi modelli di relazione a distanza consentiti dalle tecnologie e con la possibilità di vendere prodotti anche online. Per **Sileoni** però «lo smart working selvaggio di UniCredit, oltre a generare ulteriori esuberi, farebbe perdere automaticamente diritti acquisiti, economici e normativi, che noi non permetteremo. Vogliamo garantirlo a tutti i lavoratori che lo richiederanno, ma a loro tutela deve essere regolamentato perché altrimenti potrebbe, passata la pandemia, diventare l'anticamera del licenziamento. Il gruppo ha evidentemente la voglia di chiudere ulteriori filiali. La presunta innovazione secondo UniCredit sta nella creazione del bancario precario, ambulante, in smart working, da mettere dove serve, un giorno a Milano, un altro in un'altra città, con l'obiettivo di smantellare la figura contrattuale del bancario. Non si può immaginare di partire da un piano europeo che prevede anche una cabina di regia sull'innovazione, quando ce n'è già una a livello italiano, condivisa con Abi e sindacati e da Unicredit nel recentissimo contratto nazionale. L'emergenza sanitaria sembra diventare un pretesto per speculare in previsione di un ulteriore, pesante cambiamento strutturale del modello di banca a danno di territori, clienti e lavoratori».

Il pensiero del sindacato va anche all'equità di condizioni nella competizione che contrattazione e modelli possono favorire. **Sileoni** sostiene che il modello UniCredit «porterebbe un gruppo a prendersi dei vantaggi quando il contratto nazionale vuole porre tutti sullo stesso piano. Tra l'altro non dimentichiamo che non stiamo parlando di Gafa (Google, Amazon, Facebook e Apple, ndr), ma di una banca che dovrebbe stare sul territorio tradizionalmente. Un cambiamento come quello prospettato creerebbe solo problemi occupazionali in un gruppo dove abbiamo dovuto imporre che nell'accordo sulle uscite ci fossero il 50% di nuove assunzioni. Se dovessimo fare il calcolo delle uscite fatte in questi ultimi anni, Unicredit ne avrebbe il triste primato». Guardando avanti e al tema delle aggregazioni che periodicamente riemerge, «UniCredit vuole farsi pagare dallo Stato tutti i costi di una eventuale aggregazione che produrrebbe migliaia di esuberi - dice **Sileoni** -. Se il governo lo permette sarà complice di una macelleria sociale che contrasteremo. Siamo a fianco del presidente della Toscana, Eugenio Ghiselli, che la pensa esattamente come noi».

—C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lando Maria Sileoni. È il segretario generale della Fabi

