

## Da luglio per i bancari orario ridotto a parità di salario

**Pubblicato:** Domenica 23 Giugno 2024



Dal 1 luglio per i bancari scatterà l'orario ridotto a parità di salario, in applicazione dell'ultimo contratto collettivo nazionale. «La firma di quel contratto – spiega **Alessandro Frontini**, segretario provinciale della **Fabi** – è stata storica perché ha portato oltre a prerogative economiche consistenti, parliamo di **435 euro di aumento**, anche importanti innovazioni normative a cominciare dalla riduzione dell'orario di lavoro».

### **Come si stanno organizzando i vari gruppi bancari per la riduzione dell'orario di lavoro?**

«Si lavorerà 30 minuti in meno al venerdì e 30 minuti in meno di apertura al pubblico a settimana. È questa la soluzione su cui tutti si stanno orientando perché è la più logica».

### **Perché la definisce una firma storica?**

«Dal punto di vista sindacale è stata un'operazione straordinaria: nel giro di nove mesi con il rinnovo si è messo in sicurezza un settore che, seppur non più grandissimo come un tempo, conta ancora 270mila lavoratori. Un settore che ha sempre un'importanza fondamentale nel sistema paese. Oltre alla riduzione dell'orario, dal 1 settembre scatterà una nuova tranches di aumento raggiungendo quasi l'80 per cento. È una bella risposta all'inflazione».

### **I gruppi bancari presenteranno i nuovi piani industriali. Che cosa vi aspettate?**

«Questo contratto ci permette di affrontare e comprendere quello che le banche stanno già annunciando: cambiamenti di scenari, nuovi piani puri e aggiustamento di quelli passati. Bper lo ha annunciato a ottobre. Senza un contratto collettivo nazionale solido e con regole chiare e precise, come quello che

abbiamo firmato, sarebbero lacrime e sangue».

### **Si riferisce alla commissione per la digitalizzazione?**

«Esatto, quella commissione c'era già ma è stata ulteriormente rafforzata. La commissione avrà un ruolo fondamentale perché ha la funzione non solo di vedere cosa succede in prospettiva dal punto di vista organizzativo con la digitalizzazione all'interno del singolo gruppo, ma mette sullo stesso livello tutti i piani di digitalizzazione per vedere come impatteranno sul settore. In questo modo si possono evitare derive che avrebbero conseguenze sull'occupazione perché tutti i piani industriali parlano di fuoriuscite. Le leve usate saranno sempre le solite: riduzione degli organici e chiusura delle filiali. Non dimentichiamo poi che ci sono anche le trattative all'interno dei singoli gruppi per poter mettere i paletti giusti».

### **È indubbio che il ruolo del sindacalista sia cambiato negli ultimi anni. Non ne esiste più uno buono per ogni stagione perché la complessità degli scenari richiede competenze specifiche. Cosa ne pensa?**

«Rispetto al passato, dal punto di vista della trattativa, la tendenza era che il sindacalista sapeva un po' di tutto. Oggi serve una specializzazione. Per esempio, quando l'anno scorso abbiamo affrontato la legge fiscale, i fringe benefit (*forma di retribuzione non in denaro destinata al dipendente di un'azienda, ndr*) e il welfare dei dipendenti bancari, o si aveva una specializzazione su quel tema oppure era difficile comprendere la normativa, tenuto conto che poi dobbiamo andare a spiegarla ai lavoratori per permettergli di fare la scelta giusta. Anche le questioni che ti pongono i lavoratori, se prima le risolvevi con un articolo del contratto collettivo, oggi richiedono specializzazioni vere e proprie. Come Fabi ci stiamo muovendo con la formazione in questa direzione, perché è impossibile che uno sappia tutto».

**Michele Mancino**

michele.mancino@varesenews.it