

Si è svolto a Torremolinos il meeting europeo di Uni Europa Finance. Presenti per la Fisac Fabio Alfieri, Mario Ongaro e Anna Maria Romano. Il tema di base è “La contrattazione collettiva dal 2008 al 2018 – il risveglio dalla crisi”.

La partecipazione è stata molto ampia, in rappresentanza della stragrande maggioranza dei Paesi europei.

Fabio Alfieri ha partecipato alla tavola rotonda su contrattazione e digitalizzazione insieme ad altri due delegati provenienti dalla Norvegia e dal Belgio.

Roberto Tornamira, Segretario del settore finanziario di FeSMC introduce i lavori con un’analisi quantitativa del rapporto tra impiego ed esclusione sociale. Oltre all’analisi, come fare rete e l’importanza del lavoro europeo nell’ambito sindacale sono parte fondamentale dell’intervento.

Evelin Toth, dell’istituto di Formazione dell’ILO ci presenta la Youth Academy: un progetto, rivolto ai giovani sindacalisti europei al di sotto dei 35 anni di età, capaci di parlare e scrivere fluentemente in inglese, che si prefigge di fornire nuovi strumenti e guardare al futuro di un movimento sindacale più forte e coeso. Il Corso durerà per l’intero 2018 e si articolerà in 5 iniziative in diverse capitali europee. La Fisac sarà presente con 3 compagne/o.

Angelo Di Cristo, Capo Dipartimento mondiale del settore Finanza di UNI sottolinea la necessità di una contrattazione collettiva più forte a livello europeo, per la quale c’è bisogno di un lavoro solidale che porti le nostre aziende multinazionali a prendersi la responsabilità della contrattazione nei paesi a sindacalizzazione più debole.

Per questo è fondamentale il ruolo dei CAE, dei Global Framework Agreement e del sindacato dei Paesi dove siamo più forti, come il nostro, dove le due più grandi aziende hanno presenze nei Paesi a sindacalizzazione più debole. E’ sempre più necessario declinare con azioni concrete la parola solidarietà. Se un’azienda nega diritti in un paese, bisogna agire insieme, a partire dal paese in cui risiede la casa madre.

Reinventare il nostro ruolo a partire dal livello europeo guardando al lavoro che è cambiato: un nuovo concetto di proselitismo ed alleanze.

Anna Maria Romano racconta brevemente i risultati del Dialogo Sociale in BCE, dove per la prima volta è stata sottoscritta una contrattazione collettiva. Inoltre, a nome di tutte e 3 le federazioni sindacali europee partirà una lettera aperta al board della BCE per stigmatizzare la mancanza di diritti sindacali in alcune Banche Centrali Europee, proprio nell’ottica di un sindacato più forte se unito a livello europeo.

Il secondo giorno si apre con la presentazione del Prof. Jeremy Waddington sul ruolo e l’importanza dei Framework Global Agreement come strumento di rafforzamento della contrattazione collettiva. Segue Anna Biondi (ex CGIL, oggi ILO) sul ruolo della Rappresentanza e la libertà di associazione.

Mario Ongaro ha posto a Jeremy Waddington (il quale ne ha poi condiviso le osservazioni) il problema della validazione giuridica dei Framework Global Agreement che, non potendo poggiare su normative europee essendo per definizione Accordi mondiali, dovrebbe essere ricercata nelle Convenzioni per i Diritti dei lavoratori

ed i diritti di associazione sanciti ad esempio nella Dichiarazione del 1998 dell'ILO (Ufficio Internazionale del Lavoro). Accanto a questi strumenti tuttavia una serie di diritti previsti dall'Accordo CAE vigente nel gruppo transnazionale dove si vuole concludere un G.F.A. dovrebbero essere logicamente materia di negoziazione nello spirito di un'estensione di quei diritti dai lavoratori europei agli extra-europei di quel gruppo.

Quali sono le sfide correnti a cui rispondere con l'azione sindacale, con uno sguardo più ampio sul mondo del lavoro che cambia per effetto della digitalizzazione? Questo è il tema della tavola rotonda, presentata dal Vice Presidente inglese di UEF Dominique Hook, che vede impegnati Pal Adrian (SG del sindacato Finanza della norvegese), Elke Maes del sindacato belga e il nostro Fabio Alfieri, riconoscendo all'Italia un ruolo fondamentale nella contrattazione collettiva europea.

I tre sono stati chiamati ad un intervento iniziale e poi a rispondere alle domande provenienti dalla platea.

Fabio ha brevemente descritto (i tempi sono europei e non si può esagerare) i maggiori problemi presenti nel settore creditizio italiano, dal cambiamento organizzativo delle banche durante la crisi, che ha indotto le aziende a provare a non rinnovare il ccnl, a ridurre il salario, a teorizzare la banca "piatta" dal punto di vista inquadramentale, fino al problema attuale della gestione degli npl. Ha anche evidenziato come si stia riducendo il lavoro di sportello a causa della digitalizzazione, già presente attraverso i bancomat intelligenti e le agenzie dotate di sole macchine, senza personale. Ha inoltre evidenziato come siano in corso i primi tentativi di utilizzo di ologrammi, citando il caso widiba e la previsione dello spostamento di 500.000 rapporti dalla banca reale (Monte dei Paschi di Siena).

Ha quindi indicato alcune misure sindacali necessarie per fare fronte al cambiamento.

Su questo specifico punto non esiste ancora un orientamento unitario. Ogni sigla sta facendo le sue elaborazioni e approfondimenti, ma a breve sarà necessaria una sintesi unitaria.

Ha spiegato l'importanza delle norme sulla cosiddetta Area Contrattuale e del Fondo esuberi. In particolare l'importanza dell'Area Contrattuale e della sua estensione nel prossimo rinnovo del Contratto Nazionale, per garantire i lavoratori dal cambiamento delle mansioni dovute alla digitalizzazione.

Oggi non sappiamo cosa produrrà la digitalizzazione in termini occupazionali, ma rafforzare la contrattazione in termini preventivi (contrattazione d'anticipo) è essenziale.

Anche il Dialogo Sociale Europeo è di estremo interesse per la sorte dei lavoratori. Abbiamo già un modello di riferimento nel DS del settore assicurativo, dove sulla digitalizzazione esiste una Dichiarazione Congiunta, recepita in Italia con un accordo tra Ania e Sindacato, che tra i vari punti dichiara la volontà di non ridurre il personale per effetto della digitalizzazione.

Ha posto infine il tema dell'orario di lavoro, ormai all'ordine del giorno dopo l'accordo dei meccanici tedeschi.

Le relazioni hanno suscitato interesse e tante domande.

Mario Ongaro è intervenuto ponendo l'accento sui temi dell'autonomia professionale e della disponibilità al

lavoro dei lavoratori coinvolti nei processi di digitalizzazione e smart working e sottolineandone il carattere più di complementarità che di contrapposizione. La sfida per il sindacato è in questo senso riuscire a contrattare un ragionevole equilibrio tra una positiva autonomia professionale anche in termini di maggiore libertà del lavoratore, con una inevitabile richiesta aziendale di maggiore disponibilità e flessibilità di orari a fronte appunto di questa autonomia, orari che comunque vanno governati collettivamente ed auto-governati individualmente in un'ottica di una loro progressiva riduzione che, per essere efficace, deve coniugarsi con la flessibilità.

La domanda è servita da spunto ad Alfieri per ricordare quanto siamo in ritardo, nella maggior parte dei Paesi Europei rispetto all'autonomia professionale ed al benessere lavorativo.

Esiste una sempre maggiore divaricazione tra orari di fatto ed orari contrattati, segno di una sempre maggiore gerarchizzazione del rapporto di lavoro, di cui le pressioni commerciali sono l'esempio maggiore.

Il benessere lavorativo non è ritenuto dai banchieri fattore di sviluppo professionale e di maggiore produttività.

Infine le conclusioni di Michael Budolfson, Presidente di Uni Europa Finance che sintetizza il messaggio delle discussioni, il valore della contrattazione collettiva e della sostenibilità sociale, come elemento di partenza per costruire un pacchetto di proposte da presentare ai candidati alle elezioni Europee e poi discutere con il prossimo Parlamento Europeo nel 2019.