



## Banche, lavoro e algoritmi: come cambia il contratto dei bancari

C'è stato un tempo in cui il contratto dei bancari serviva soprattutto a una cosa: difendere l'occupazione mentre il settore si riduceva. Filiali che chiudevano, personale che usciva con il Fondo di solidarietà, digitalizzazione vista più come minaccia che come opportunità.

Quel tempo, almeno in parte, è finito.

Negli ultimi anni le banche italiane sono tornate a fare utili importanti. I bilanci lo certificano e le analisi di Banca d'Italia lo confermano: margini in crescita, costi sotto controllo, redditività ai massimi da oltre un decennio. In questo contesto, anche il contratto collettivo ha cambiato funzione. Non più solo difesa, ma redistribuzione.

Il passaggio chiave è stato il rinnovo del 2023. Dopo anni di stagnazione, i lavoratori hanno ottenuto un aumento medio di 435 euro al mese, un risultato rilevante anche alla luce dell'inflazione registrata da ISTAT. Ma il dato più interessante non è stato solo economico: per la prima volta si è intervenuti sull'orario di lavoro, ridotto a 37 ore settimanali, e si è introdotto formalmente il diritto alla disconnessione. Segnali chiari di un cambio di approccio.

Oggi, con la piattaforma di rinnovo 2026 approvata unitariamente da FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN, il salto è ancora più evidente. Il titolo del documento – “Le persone prima di tutto” – potrebbe sembrare retorico. In realtà nasconde un tentativo molto concreto: spostare il baricentro del contratto dal salario alla governance del lavoro nell'era digitale.

La richiesta economica è forte: 518 euro medi mensili in più. Non è solo un adeguamento all'inflazione, ma una rivendicazione esplicita di redistribuzione degli utili. In altre parole, i sindacati dicono alle banche: se i risultati sono questi, una quota deve tornare stabilmente ai lavoratori.

Ma la vera partita non è qui.

Il punto di rottura è l'orario di lavoro. Dopo la riduzione a 37 ore, la piattaforma punta alle 35 ore settimanali a parità di stipendio. È una richiesta che ha implicazioni profonde: significa ridurre il tempo di lavoro senza ridurre il salario, quindi redistribuire produttività e – potenzialmente – creare nuova occupazione. Ma significa anche aumentare il costo del lavoro per le imprese, che potrebbero reagire accelerando ulteriormente sull'automazione.

Ed è proprio qui che entra in gioco il terzo elemento, quello decisivo: l'intelligenza artificiale.

Per la prima volta, un contratto collettivo prova a mettere paletti chiari all'uso degli algoritmi. La piattaforma chiede che le decisioni automatizzate non possano avere effetti disciplinari sui lavoratori, in linea con i principi europei sull'uso dell'IA promossi dall'Unione Europea. Ma soprattutto introduce un concetto nuovo per il sistema italiano: la gestione condivisa dei processi tecnologici.

Tradotto in termini semplici, significa questo: il sindacato non vuole limitarsi a negoziare le conseguenze della tecnologia, ma vuole intervenire a monte, nel modo in cui viene progettata e utilizzata.

È un passaggio tutt'altro che banale. Perché sposta il conflitto da “quanto mi paghi” a “come organizzi il lavoro e chi decide”.



REGGIO EMILIA VIA P. BORSELLINO 40 [sab.re@fabi.it](mailto:sab.re@fabi.it) tel.0522-337307

Accanto a questo, la piattaforma interviene su un altro nodo strutturale del settore: le esternalizzazioni. Negli ultimi anni molte attività bancarie – soprattutto nell’ICT e nei servizi di supporto – sono state spostate fuori dal perimetro del contratto del credito, con condizioni economiche e normative peggiori. La risposta sindacale è

netta: riportare queste attività dentro l’area contrattuale, includendo tutte le funzioni vigilate da autorità come CONSOB e BCE.

Infine, c’è il tema delle tutele. Qui la piattaforma alza l’asticella chiedendo il ritorno alla reintegra piena nei casi di licenziamento disciplinare ingiustificato, superando i limiti introdotti dal Jobs Act. È una richiesta

politicamente forte, ma giuridicamente complessa: difficilmente potrà essere accolta integralmente senza un intervento legislativo.

Il quadro che emerge è chiaro. Il contratto dei bancari sta evolvendo lungo tre direttrici: più salario, meno orario, più controllo sulla tecnologia. Ma soprattutto sta cambiando natura. Sempre meno strumento tecnico di regolazione e sempre più terreno di confronto su chi governa il lavoro.

La domanda, a questo punto, non è se ci sarà un aumento salariale – quello arriverà, in una forma o nell’altra.

La vera incognita è un’altra: fino a che punto le banche saranno disposte a condividere il potere decisionale sull’organizzazione del lavoro, soprattutto in un momento in cui l’intelligenza artificiale promette di ridurre costi e personale.

Perché è lì che si gioca la partita vera. Non sullo stipendio di oggi, ma sul lavoro di domani.