



Esprimiamo soddisfazione per la massiccia adesione dei colleghi alla mobilitazione assembleare organizzata dal Sindacato a livello nazionale iniziata il 14 dicembre nelle principali sedi BNL e proseguita nel resto del territorio anche nelle giornate seguenti.

Migliaia di colleghi, in oltre 200 piazze coinvolte, hanno partecipato all'iniziativa attenti all'ennesima riorganizzazione che "aggiorna il modello" aziendale e provoca sostanziali ricadute sui lavoratori

---

*Questa riorganizzazione si inserisce nella*  
**Riorganizzazione di BNL e BPI 2017-2020** affrontata a fine 2016 e ne accelera alcuni obiettivi. Pertanto, *proseguiamo idealmente la numerazione dei*  
**Diari della riorganizzazione**  
*di allora.*

---

Il 14 dicembre 2018 le Organizzazioni Sindacali hanno portato avanti una grande iniziativa a livello nazionale che si è concretizzata nelle assemblee generali dei lavoratori nelle principali piazze di Roma, Milano, Firenze, Torino, Bologna ed è proseguita poi anche nelle restanti sedi BNL d'Italia.

All'ordine del giorno il nuovo assetto organizzativo e distributivo della BNL in linea con gli obiettivi della *Riorganizzazione di BNL e BPI 2017-2020*.

Seppur presentato dall'Azienda come un aggiustamento di metà percorso, senza particolari ricadute sul personale. Dal dibattito nei primi incontri è emerso che gli impatti sui colleghi ci saranno, e saranno significativi dal momento che l'Azienda intende riorganizzare pesantemente il modello organizzativo della nostra rete di agenzie, indirizzare la banca verso il digitale, il che comporta anche il rivedere numerosi accordi firmati col sindacato che riguardano principalmente la mobilità, il pendolarismo, lo *smart working*.

**Da qui il motivo della mobilitazione: deve essere chiaro all'Azienda che le riorganizzazioni non si possono fare o far funzionare senza i lavoratori.**

Il Sindacato ha voluto condividere con i lavoratori, prima con comunicati puntuali sullo stato degli incontri, poi con la mobilitazione assembleare tutte le informazioni e le riflessioni su questo particolare momento che stiamo vivendo in BNL.

Le assemblee sono servite anche a raccogliere suggerimenti, problemi e stati d'animo dei colleghi che si sono espressi negativamente sullo scarso valore che l'Azienda riconosce alle risorse umane, nonché sulle difficili condizioni di lavoro, gravate da atteggiamenti al limite delle pressioni commerciali in rete e dallo stress negli APAC con gli organici sottodimensionati da un uso esasperato delle metodologie ACE e WCB. Argomento molto delicato quello delle pressioni commerciali, i cui effetti e le inerzie aziendali sono state più volte denunciati a livello di sistema dalla nostra Segreteria Nazionale, ora alle prese con le fasi iniziali del rinnovo del nostro CCNL di categoria.

Il rapporto tra lavoratori e Sindacato è uscito dalle giornate di condivisione con i colleghi sicuramente rafforzato, determinato ad affrontare l'ultima tornata di confronto con l'Azienda che dovrà terminare il 21 dicembre prossimo consapevole del consenso di cui gode.



# La riorganizzazione in pillole

Questa riorganizzazione si inserisce nella *Riorganizzazione di BNL e BPI 2017/2020* affrontata a fine 2016 e ne accelera alcuni obiettivi.

Facciamo il punto degli incontri avuti con l'Azienda in vista dei lavori conclusivi che si terranno a Tiburtina, dal 18 al 22 dicembre 2018, data prevista per la fine delle trattative

## Obiettivi della riorganizzazione

**Semplificare la struttura della Rete BNL**, affinché un nuovo modello lavorativo possa contenere i costi operativi ed aumentare il numero dei colleghi destinati a ruoli commerciali per sviluppare clienti, quote di mercato e migliorare il servizio offerto.

**Separazione dei compiti tra le strutture commerciali e quelle di gestione delle**

**posizioni irregolari e NPL**, trasferendo le attività svolte dall'AgeNAM alla Direzione Crediti Speciali.

**Integrare le attività di *Back Office*** dopo l'incorporazione del Consorzio BPI in BNL.

L'Azienda conferma il pieno raggiungimento degli obiettivi previsti nei primi due anni della riorganizzazione, anche se pesano sul bilancio le difficoltà tipiche del mercato domestico italiano.

## Interventi sul personale

Per quanto riguarda le ricadute sul personale non ci saranno ulteriori richieste di sacrifici economici né tagli occupazionali.

Nessuna variazione rispetto al piano organici 2016-2020: rimane quindi, la riduzione di 1.202 lavoratori. Infatti i dipendenti al 1 gennaio 2016 erano 13.191 e passeranno a 11.989 il 1 gennaio 2021.

I potenziali impatti più rilevanti, a carico dei lavoratori, su cui ci stiamo confrontando con la controparte, riguardano tre/quattro nodi:

1. la mobilità e il pendolarismo;
2. la possibilità di funzionamento delle agenzie e succursali BNL anche con un solo addetto;
3. la riqualificazione e il percorso professionale dei lavoratori che cambieranno mansioni;
4. modifica del protocollo sulla fruizione delle Ex festività sopresse.

### Mobilità geografica

La mobilità riguarderà principalmente i colleghi della rete per effetto del nuovo modello organizzativo (vedi paragrafo successivo).

Ricordiamo che in BNL, in aggiunta alle norme del CCNL, la mobilità è regolata da un accordo del 2012, più volte prorogato, che appunto regola il pendolarismo.

In pratica i colleghi possono essere trasferiti da una località all'altra se questa non dista un tempo superiore all'ora e 10 di viaggio per andata e ritorno (max 2,20 giornalieri); prevede un indennizzo economico del disagio variabile in base al kilometraggio dalla propria abitazione alla nuova sede di lavoro.



## Agenzie con 1 addetto

Per quanto riguarda invece la possibilità di funzionamento delle agenzie e succursali BNL anche con un solo addetto ciò non significa che verranno esplicitamente previste dipendenze con un simile organico.

Le agenzie e le succursali avranno un organico formale di più addetti: tuttavia, per il combinato disposto del ristretto dimensionamento, dell'abolizione della squadra volante, della cura della clientela cross si determineranno frequentemente situazioni che potrebbero vedere anche per periodi di tempo significativi il presidio di non poche agenzie da parte di un unico collega.

*Il confronto in atto è rivolto sia in direzione del rischio psico-fisico per il carico di lavoro e sia in ordine alla sicurezza personale dei lavoratori, specialmente quelli più esposti alle conseguenze di aggressioni (donne, colleghi meno giovani, ecc.); ma anche per contrastare la mancanza di logica commerciale di punti vendita così strutturati.*

*Il sindacato non può che essere contrario ad una simile impostazione perché lavorare da soli per giornate intere comporta anche uno stress lavorativo di tutta evidenza.*

## Riqualificazione professionale

Circa 615 colleghi cambieranno mestiere, in dettaglio:

- 210 DAG
- 100 CCP
- 185 Addetti Squadra Volante (ruolo soppresso)
- 40 Addetti Supporto Agenzia (ruolo soppresso)
- 70 Assistenti Polo Small Business
- 10 Resp. Sviluppo Mod. Digitali

Per ulteriori informazioni riguardanti la riqualificazione e il percorso professionale dei lavoratori interessati dal cambio di mansioni vi rimandiamo ai dettagli illustrati nei paragrafi seguenti.

## Ex festività

Per limitare gli accantonamenti annuali che pesano sul bilancio, l'Azienda propone la fruizione delle giornate entro l'anno di riferimento e non più prorogata fino al 31 marzo dell'anno successivo.

## Divisione Commercial Banking

Non saranno effettuate ulteriori chiusure di agenzie se non le ultime 13 già previste dal vecchio piano di riduzione. Si arriverà ad un totale di 722 agenzie che saranno ottimizzate con l'adozione del nuovo modello *Filiale-Succursale*.

### Filiali, Succursali e Stand alone

Ad oggi abbiamo 735 agenzie di vario tipo: *Asia, Europa, Open, Tradizionali, Micro*, a parte le ultime, tutte le altre hanno a capo un DAG.

In futuro i nostri "punti vendita" saranno suddivisi in *Filiali* e *Succursali*; la *Filiale* avrà il proprio DAG, alla filiale saranno collegate una o due succursali (operanti entro una distanza di 25 km), il DAG della *Filiale madre* sarà a capo anche delle succursali *figlie*.

*CCNL: l'unità produttiva sarà calcolata sul totale dei dipendenti della Filiale più la Succursale.*

Ci saranno un certo numero di agenzie distanti più di 25 km che, per varie ragioni (geografiche, logistiche, ecc.), manterranno invariata la loro operatività attuale. Saranno denominate *Stand alone* e non avranno succursali alle loro dipendenze.

Per quanto riguarda lo sportello di cassa:

- **220 Filiali**, il 16% sarà senza il servizio di cassa tradizionale; l'84% lo mantiene.
- **271 Succursali**, il 55% sarà senza il servizio di cassa tradizionale; il 45% sì.
- **244 Stand alone**, l'8% sarà senza il servizio di cassa tradizionale; il 92% lo mantiene.



## La nuova rete BNL

L'Azienda ha presentato il nuovo modello della rete BNL, che all'interno delle 10 regioni prevede una riduzione degli HUB da 60 a 50.

Trovate l'elenco dei vecchi HUB sul n.4 del *Diario della Riorganizzazione di BNL e BPI 2017-2020*.

### PIEMONTE, LIGURIA, VAL D'AOSTA

**F: 22 - S: 25 - SA: 36**

#### HUB (-1):

Genova est/Levante ligure,  
Genova ovest/Ponente ligure,  
Novara/Biella/Vercelli,  
Torino sud ovest/Pinerolo,  
Torino centro est/Piemonte nord/Aosta.

**Hb!:** Torino, Genova.

### TOSCANA, UMBRIA

**F: 17 - S: 23 - SA: 26**

#### HUB:

Firenze,  
Pisa/Livorno,  
Toscana nord,  
Toscana sud, Umbria.

**Hb!:** Firenze.

### LAZIO, SARDEGNA

**F: 20 - S: 21 - SA: 33**

#### HUB:

EUR, Lazio est,  
Lazio nord litorale, Lazio sud,  
Sardegna nord, Sardegna sud.

### ROMA

**F: 31 - S: 47 - SA: 12**

**HUB (-2):** Roma centro nord, Roma centro Prati, Roma nord est, Roma ovest, Roma Salario Esquilino, Roma sud est.

**Hb!:** Roma 1, Roma 2.

### CAMPANIA, BASILICATA

**F: 16 - S: 20 - SA: 15**

#### HUB (-2):

Caserta, Napoli centro,  
Napoli est, Salerno.

**Hb!:** Napoli.

### LOMBARDIA

**F: 31 - S: 36 - SA: 29**

#### HUB (-1):

Bergamo/Monza/Brianza,  
Brescia/Mantova/Cremona,  
Como/Varese, Milano centro,  
Milano ovest Garibaldi,  
Pavia/Lodi/Milano sud.

**Hb!:** Milano.

### TRIVENETO

**F: 25 - S: 31 - SA: 21**

#### HUB (-1):

Treviso,  
Friuli Venezia Giulia,  
Padova/Vicenza,  
Venezia Polesine,  
Verona/Trentino Alto Adige.

**Hb!:** Venezia, Vicenza.

### EMILIA ROMAGNA, MARCHE

**F: 24 - S: 29 - SA: 22**

#### HUB (-1):

Ancona/Pesaro,  
Ascoli/Macerata, Bologna,  
Emilia ovest, Romagna.

**Hb!:** Bologna.

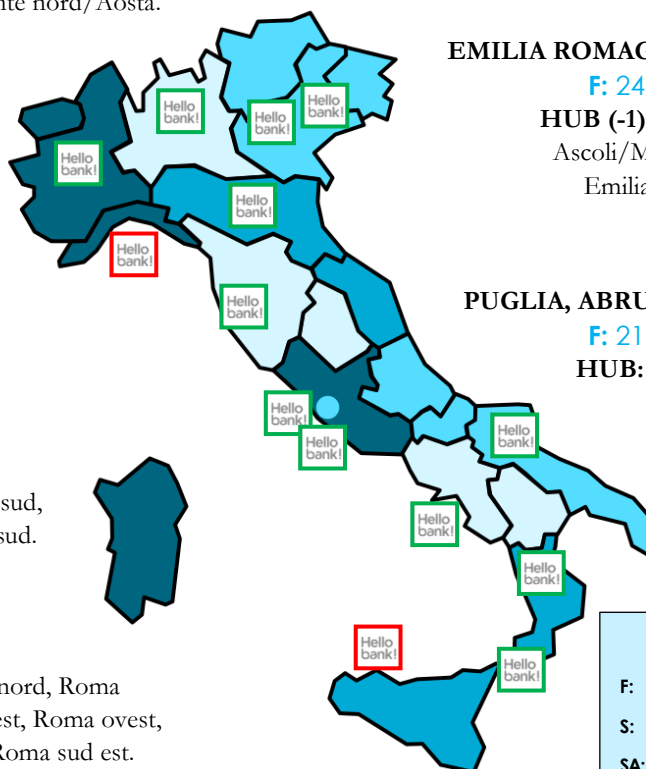
### PUGLIA, ABRUZZO, MOLISE

**F: 21 - S: 25 - SA: 20**

#### HUB:

Abruzzo/Molise,  
Bari provincia,  
Puglia nord,  
Puglia sud.

**Hb!:** Bari.



#### Legenda

**F:** Filiale

**S:** Succursale

**SA:** Stand Alone

**HUB (-x):** calo n. Hub per riduzione o accorpamento

**Hb!:** Polo Direct

Sede attuale

Sede futura

### CALABRIA, SICILIA

**F: 13 - S: 14 - SA: 30**

#### HUB (-2):

Calabria meridionale,  
Calabria settentrionale,  
Catania/Messina, Palermo.

**Hb!:** Palermo, Calabria meridionale, Calabria settentrionale.

## Organici e Ruoli

Per circa 615 lavoratori, di varie figure professionali, interessati dal cambio di mestiere (e in alcuni casi, sede di lavoro) si prevedono le seguenti ipotesi di ricollocamento:

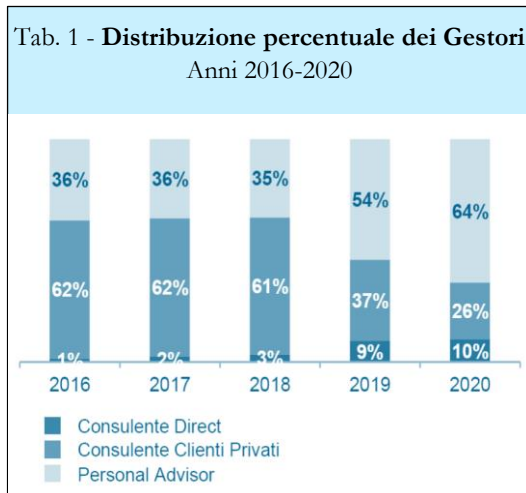
- DAG (Relazionali, Responsabile Polo Direct Banking, Consulente S.B. Direct, Gestore S.B., Consulenti Protezione, DCPB, DOP)

- CCP (Relazionali, Consulente Direct Banking, Consulente Daily Banking)
- Addetti Squadra Volante (Consulente Direct Banking, Consulente Daily Banking)
- Addetti Supporto Agenzia (DCPB, DOP)
- Assistenti Polo Small Business (Consulente Daily Banking, Consulente S.B. Direct, Gestore S.B.)
- Resp. Sviluppo Mod. Digitali (Responsabile Polo Direct Banking, Consulenti Protezione)



## Diario della riorganizzazione di BNL 2018

**Gestori:** nel 2016 il 62% dei gestori erano GCP, il 36% erano GRP e solo l'1% erano Direct (Hello Bank!); nel 2020 la situazione è destinata a ribaltarsi con i GCP (ridenominati CCP) che scendono al 26%, i GRP (ridenominati PA) che ascendono al 64%, i Gestori Direct che salgono al 10%.



**I Consulenti Protezione** passano dagli attuali 30 a 100 unità con l'obiettivo del potenziamento del ramo assicurativo.

**Consulenti Daily Banking** (ex ODS): chi non svolgerà più attività di maneggio contanti perderà la relativa indennità.

**DAG, ora Direttori di Filiale:** aumenteranno le strutture da coordinare (Filiale e Succursali), pur mantenendo le funzioni tipiche (relazione con la clientela, presidio della conformità, gestione della sicurezza). Nelle agenzie dove ci sono gli sportelli di cassa tradizionali, il DAG dirigerà anche il lavoro dei Consulenti Daily Banking (gli ex OUS) per effetto dell'abolizione del RSC.

*Quindi il ruolo del DAG diventa più gravoso per il maggior numero di responsabilità che gli derivano dal nuovo modello operativo.*

*Non si capisce poi l'utilità della soppressione totale della squadra volante, anche questo comporterà danni notevoli alla operatività e metterà in difficoltà oltre che i colleghi anche i clienti e l'azienda stessa.*

## Divisione Corporate Banking

### Mercato grandi clienti

Prevede un focus su *Large Clients*: circa 100 gruppi vengono trasferiti al *Corporate*; 40 large utilities entrano dalla Pubblica Amministrazione.

L'adozione di un modello specializzato di settore con *Senior Bankers* e *Industry Leaders* (nuovo ruolo che riporta direttamente al responsabile del Mercato). Inoltre:

- Un team centrale Crediti che include la figura di Analista Crediti ridenominato *LC Credit Analyst*.
- Un'unica rete *Large Corporate* che aggrega le due attuali Regioni.
- Superamento della struttura *Sviluppo Commerciale*.

### Mercato Corporate

Si attuerà il governo unico dei mercati Corporate e Pubblica Amministrazione attraverso la fusione degli attuali team centrali dei crediti dei Mercati Corporate e PA, mantenendo una specializzazione sulla clientela PA.

La struttura *Sviluppo Commerciale e Marketing* sarà superata ed alcune attività saranno riallocate nella

nuova struttura **Commercial Development**, a diretto riporto del Direttore di Divisione.

Sarà creato un nuovo team **Segment Specialist PA e Pricing** che eredita le attività attualmente svolte in diversi team nei mercati Corporate e PA. Inoltre:

- **7 Regioni**, gestiranno sia i clienti Corporate sia quelli PA (con il superamento delle Regioni PA).
- **Specialisti/Gestori di Prodotto** (*Fixed Income, Trade Finance e Cash Management*) riassegnati alle Regioni (con una linea di reporting funzionale alla struttura prodotto della Direzione Generale).
- Creazione di un *Centro Corporate Premium* (fatturato > 150 Mio) e di un *Centro Corporate Contributor* (Aziende italiane Contributor di Gruppi internazionali).

### Commercial Development

La nuova struttura sarà a riporto del Direttore della Divisione. Il team dedicato all'*Operational Marketing*, acquisisce le attività di sviluppo commerciale dei Mercati.

Acquisirà anche le attività di *Cross Selling* attualmente allocate a diretto riporto del Direttore



## Diario della riorganizzazione di BNL 2018

della *Divisione Corporate*, insieme alle attività di *Business Internazionale* attualmente allocate a diretto riporto del Responsabile Mercato Corporate.

### Products, Services & Digital Development

- **Performance Management**, chiusura della struttura e conferimento di parte delle attività in *Corporate Marketing and Business Strategy Italy* e in *Commercial Development*.

- **Digital Evolution & Products**, mantiene la governance sulla creazione e manutenzione dei prodotti DCB, sulla gestione del Master Plan IT, dei progetti strategici (TED) e sulle evoluzioni digitali della Divisione.

### Divisione Rischi

**AgeNAM**: passa dalla *Divisione Commercial e Private Banking* a quella *Crediti Speciali* (vedi il paragrafo successivo per maggiori dettagli).

## Divisione Crediti Speciali

### Gestione posizioni irregolari

Ampliamento del perimetro di responsabilità nella gestione delle posizioni irregolari della Banca:

- riallocazione nella Direzione Crediti Speciali delle strutture e delle persone della Divisione Commercial e Private Banking che si occupano della gestione dei crediti irregolari della clientela Individuals e Small Business (struttura AgeNAM);
- attribuzione alla Direzione Crediti Speciali della gestione dei crediti irregolari (high risk\*)

del Mercato Pubblica Amministrazione e trasferimento delle relative risorse.

### Specializzazione della Rete

Riorganizzazione della Rete Crediti Speciali, attraverso la riduzione dei Territori da 4 a 2 e la creazione di un hub specialistico con team focalizzati su Clientela «Large», su Clientela Pubblica Amministrazione e su posizioni a Incaglio Moratorio.

## Interventi sul Back office

### Direzione Operations e Servizi di Rete

Nella nuova *Direzione Operation*, che rivive in BNL dopo la soppressione del 2014 a seguito della costituzione di BPI, vengono a confluire:

- le attività di BPI;
- le attività dei Servizi di Rete.

Come noto BPI viene meno, a seguito della fusione per incorporazione in BNL, mentre la

struttura di Servizi di Rete, in quanto tale, viene soppressa.

Per il personale appartenuto a queste due entità è previsto che rimangano occupati nelle rispettive attività, con possibilità di mobilità geografica.

**BPI**: le lavorazioni proseguono nelle strutture APAC di appartenenza, che rimangono pressoché immutate e saranno raggruppate in un *GPAC Centro Nord* e in un *GPAC Centro Sud*;

**Servizi di Rete**: le attività di *back office* su uno specifico processo (Mutui, Bonifici ecc.), confluiranno nel rispettivo APAC, in particolare verso quelle piazze esiste già un nucleo di altri colleghi sul medesimo processo. I colleghi restanti confluiranno in un GPAC di nuova costituzione, denominato *GPAC Italia*.

In particolare, dopo la ricollocazione di attività e persone (460 colleghi in totale) di Servizi di Rete che svolgono attività di back office, 320 colleghi saranno assegnati ai *GPAC Centro Nord* più *Centro Sud* e 140 colleghi saranno occupati nel *GPAC Italia*.



# Banche, persi in cinque anni quasi 26mila posti di lavoro

Abi: regole Ue e tech chiedono taglio costi, nuovi ricavi, recupero redditività.

FABI: la stagione delle uscite è conclusa, adesso adeguato aumento

## Rassegna Stampa

Se dovessimo fare un'analisi predittiva su banche e bancari, finalizzata all'individuazione di strumenti per garantire la sostenibilità del settore, sulla base dei dati che abbiamo a disposizione, sicuramente dovremmo parlare di un mondo che si muove sempre meno in una dimensione fisica - quella degli sportelli, per intenderci - e sempre più in una digitale. In questa dimensione, dove la persona sembra prendere il posto dello sportello fisico, i bancari, però, sono molti di meno: prendendo il rapporto Abi sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria del 2013, si legge che erano 323.400, prendendo quello del 2018, presentato ieri a Milano, si legge che al 31 dicembre del 2017 erano 297.700: in 5 anni sono stati persi quasi 26mila posti di lavoro (25.700).

Il vicedirettore generale dell'Abi, Gianfranco Torriero, intervenuto alla presentazione del Rapporto Abi 2018, nel ricostruire il contesto, dice che «nonostante i progressi fin qui compiuti si rendono necessarie ulteriori azioni incisive volte a recuperare margini di efficienza a sostegno della redditività». Anche per recuperare il gap con l'Europa. Come si risolve però la questione? «È un percorso che inevitabilmente dovrà passare per il contenimento delle spese di amministrazione e dei costi del lavoro in particolare, - dice - oltre che per una maggiore diversificazione dei ricavi che risulta però complessa in un contesto economico ancora in lento sviluppo». La pensa diversamente il segretario generale della FABI, Lando Maria Sile-

oni. In vista dell'incontro con Abi di venerdì sul contratto è convinto che alla distribuzione di «importanti dividendi agli azionisti debba corrispondere un adeguato aumento economico ai lavoratori». La stagione dei tagli al personale, dice Sileoni «è conclusa» e «in un clima come quello che viene costruito dall'indagine di Abi, lo scontro sul rinnovo del contratto sarà inevitabile. Oggi (ieri, ndr) le banche hanno fissato dei paletti, per tentare di condizionare la trattativa del contratto nazionale. Paletti che non trovano giustificazioni né politiche né organizzative né economiche. Se qualcuno cerca di orientare a proprio favore il rinnovo di questo contratto, troverà pane per i suoi denti». Sul contratto, dice il presidente del Comitato affari sindacali e del lavoro (Casl) dell'Abi, Salvatore Poloni «ci stiamo parlando». Però, fa notare, «non ci sono ancora le piattaforme sindacali». Comunque visto che il 31 dicembre, data di scadenza del contratto, si avvicina «il problema adesso è capire come traghettare», dice.

La presentazione del Rapporto Abi sul mercato del lavoro 2018 è una tradizione «ultraventennale ed è un momento di analisi tecnica, quest'anno focalizzata sulla regolamentazione, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione - spiega Poloni -. Il Rapporto affronta una molteplicità di temi e di prospettive che debbono essere analizzate e valutate nella loro interezza per fornire una corretta rappresentazione dei fenomeni». In ogni caso prosegue il presidente del Casl, «non è teso a precostituire elementi di rigidità volti a orientare o condizionare il futuro percorso di confronto sindacale che deve necessariamente svolgersi nel tavolo preposto e nel consueto clima di confronto costruttivo che caratterizza le relazioni sindacali nel settore».

Intanto, tornando al rapporto Abi, il volto che incroceranno i clienti in banca o al contact center, sarà sempre più spesso quello di una donna (sono il 45,9%), quarantenne (l'età media è

42,5 anni), molto probabilmente laureata, con un'anima digitale e capace di offrire consulenza ad ampio spettro. Questa nuova immagine ha però qualche aspetto che, soprattutto per i sindacati, fa l'effetto di uno stridio. I numeri, come si diceva. Quelli dei lavoratori bancari subordinati, non tanto quelli del potere di acquisto dei bancari, visto che la retribuzione contrattuale annua, secondo Abi, ha consentito il pieno recupero del potere di acquisto eroso dall'inflazione, quanto il loro numero fisico. Il rapporto 2018 evidenzia che i bancari dipendenti delle 359 aziende associate ad Abi sono scesi sotto la soglia dei 300mila: al 31 dicembre 2017 sono rimasti 297.700. Cinque anni prima, al 31 dicembre 2012, come si può leggere nel rapporto Abi del 2013, erano 323.400.

Siamo dunque di fronte a una progressiva contrazione che nel solo 2017, rispetto al 2016, è del 4,2%. Si tratta di un processo in corso ormai da molti anni, di cui oggi si cominciano a vedere gli effetti. Sui numeri assoluti certo, ma anche sul ricambio generazionale. Le ristrutturazioni delle banche italiane va però sottolineato che sono avvenute sempre attraverso accordi sindacali e l'uso del Fondo di solidarietà che hanno limitato al minimo l'impatto sociale. L'ammortizzatore di settore, nel periodo 2001-2018, ha accompagnato alla pensione 70mila addetti. Con un abbattimento tra retribuzione e assegno pensionistico limitato ad alcuni punti percentuali, anche per effetto degli importanti apparati di previdenza complementare che caratterizzano il



**SALVATORE  
POLONI**

Il presidente del Casl di Abi dice: Con i sindacati ci parliamo. Da capire come traghettare

**LANDO MARIA  
SILEONI**

Per la FABI la stagione delle uscite è conclusa. Adesso aumenti adeguati

welfare del settore, e che sono presenti fin da quando i lavoratori fanno il loro primo ingresso in banca. Solo per fare un esempio, se è vero che l'ultimo rinnovo ha determinato un salario di ingresso per i giovani, è altrettanto vero che l'impegno delle aziende sulla loro previdenza complementare è stato portato al 4%.

Le uscite sono comunque state compensate da un ricambio generazionale reso possibile dall'intervento di un altro strumento contrattuale bilaterale, il Fondo per l'occupazione che tra il 2012 e il 2018 ha consentito sostenuto 20mila assunzioni o stabilizzazioni di giovani. A cui, ancora viene prospettato il posto fis-

so. Nella discussione sulle tipologie contrattuali il credito si distingue perché il 55,3% dei contratti di assunzione è a tempo indeterminato, il 9,2% in apprendistato e il 35,5% a termine. Dati che si riflettono sul 99% di lavoratori che ha un contratto a tempo indeterminato.

Cristina Casadei - Il Sole 24 Ore - 19 dicembre 2018

Rinnovo CCNL: profonda distanza tra Abi e FABI,

## Dall'ABI una pugnata alle spalle difficile da sanare

La stagione dei tagli al personale è conclusa: alla distribuzione di importanti dividendi agli azionisti deve corrispondere un adeguato aumento economico per tutti i lavoratori bancari



lento sviluppo». Lo dichiara il Segretario Generale della FABI, Lando Maria Sileoni.

«Noi al contrario – aggiunge Sileoni – siamo convinti che distribuire importanti dividendi agli azionisti debba corrispondere un adeguato aumento economico ai lavoratori, che la stagione dei tagli al personale è conclusa e che, in un clima come quello che viene costruito dall'indagine odierna di Abi, lo scontro sul rinnovo del contratto sarà inevitabile.

Oggi le banche hanno fissato dei paletti, per tentare di condizionare la trattativa del contratto nazionale. Paletti che non trovano giustificazioni né politiche né organizzative né economiche.

Se qualcuno cerca di orientare a proprio favore il rinnovo di questo contratto, troverà pane per i suoi denti. E rappresenta una vera vergogna che si sia preferita una dichiarazione unilaterale che doveva e poteva avere un altro contesto ufficiale, quello delle relazioni sindacali in Abi. Infine, il tema delle pressioni commerciali e dell'applicazione dell'accordo di febbraio in Abi, rappresenta il vero tallone d'Achille delle banche che continuano a vendere prodotti rischiosi alla clientela».

[www.fabi.it](http://www.fabi.it) - Roma, 18 dicembre 2018



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI