

CONTRATTO BANCARI IL FINTECH CI CAMBIA, NON RUBA IL LAVORO

**Sileoni (Fabi): «Nuove professionalità, sfruttiamo il fondo occupazione
E un accordo con l'Abi per evitare altri casi come le Popolari venete»**



Fabi

Lando Maria Sileoni, segretario generale del sindacato **Fabi**, 110 mila iscritti. Fu la firmataria del primo contratto collettivo nazionale nel 1949

di **Stefano Righi**

Con settembre inizia la stagione più calda per il rinnovo del contratto di lavoro dei bancari: 288 mila lavoratori alle prese con una industria matura e a cui stanno venendo meno alcune importanti fonti di reddito, come il sistema dei pagamenti e i margini di intermediazione.

Lando Maria Sileoni, 61 anni, è per il terzo mandato consecutivo il segretario generale della **Fabi**, che con circa 110 mila iscritti è il più importante sindacato del settore bancario.

Sileoni, il rinnovo contrattuale dei bancari, scaduto il 31 dicembre 2018 e già prorogato tre volte, entra nel vivo. Cosa chiedono i lavoratori?

«La nostra piattaforma si basa su tre cardini. Il primo è un obiettivo di tipo economico, legato al recupero dell'inflazione reale e al fatto che le banche hanno ripreso a fare utili, anche in maniera consistente. Sulla base di queste due considerazioni oggettive chiediamo un aumento medio di 200 euro. Poi ci sono degli aspetti per così dire esterni, a cui teniamo molto. Abbiamo presente la vicenda delle quattro *brid-*

ge bank e delle due ex popolari venete e siamo già giunti a un accordo con l'Abi, la nostra controparte, per effettuare un controllo che metta fine alle pressioni commerciali ed eviti la vendita di prodotti a rischio per la clientela. Con l'Abi ci siamo strutturati sia a livello locale che a livello nazionale per intervenire immediatamente in tutte le situazioni a rischio. Tanto che stiamo stringendo alleanze con le associazioni di consumatori per verificare, anche con la loro collaborazione, eventuali potenziali rischi. Infine, ci sono gli aspetti sociali: vogliamo che le banche arrivino a utilizzare pienamente il fondo per l'occupazione che attualmente ha una capienza di circa 200 milioni di euro, per formare e inserire nuove professionalità. Non ha senso avere un fondo così ricco e non utilizzarlo per gli scopi per cui è stato istituito».

L'innovazione tecnologica spinge però necessariamente verso una riduzione del personale.

«Vi è una diffusa credenza che vede all'aumentare dell'innovazione tecnologica un aumento degli esuberanti. Bene, questa equazione non è verificata. In altre parole, non è vero. Si apre piuttosto l'esigenza di nuove professionalità, di nuove figure, che in banca ancora non sono entrate. Già nell'incontro del 31 luglio scorso con la controparte, si sono delineate le nuove figure professionali su cui concentrarsi per il futuro. Ma occorre agire rapidamente, perché a oggi molte di queste figure necessarie non entrano in banca. Invece la specializzazione dei lavoratori deve essere riconosciuta e devono esserci percorsi di carriera certi».

Ma il digitale sta spingendo verso l'automazione di molte funzioni. Ci sono più di 7 milioni di italiani che

sono clienti di istituti diretti, con pochi o nessun sportello. Clienti che operano via Internet.

«E che vivono al Centro Nord, mi lasci dire. Perché un fatto a cui nessuno sembra prestare attenzione è che da Roma in giù l'utilizzo dei servizi digitali messi a disposizione dalle banche è notevolmente ridotto, si predilige il contatto umano, la presenza, la conoscenza della controparte. Per cui il fenomeno della digitalizzazione, che è vero si sta diffondendo, interessa solo alcune aree del Paese. Detto questo, è evidente anche dal confronto con i *competitor* europei di ogni stazza, che gli investimenti fatti dalle banche nel settore della tecnologia sono in verità molto ridotti».

Nelle scorse settimane si è infiammata la polemica sui possibili tagli della forza lavoro in grandi gruppi. Unicredit sembra possa tagliare 10 mila posizioni con il prossimo piano industriale.

«Non è più possibile pensare di fare i bilanci solo tagliando i costi. È necessario guardare avanti, assumere, sviluppare il business. Unicredit parla di 10 mila tagli? Non firmeremo accordi se non ci garantiranno migliaia di assunzioni di giovani».

Però l'industria del credito è matura e stanno venendo meno le fonti di ricavo. Non sembra facile uscirne.

«Ci vuole coraggio. Chi guida le



aziende deve avere coraggio, deve puntare sulla specializzazione, sulla consulenza. Va rivisto il modello. Impariamo da quello che succede all'estero, negli Stati Uniti ma anche in Nord Europa. Il merito di credito viene definito da un algoritmo, da una *app* e l'intervento umano non è previsto. Perché non accade anche da noi? E poi la specializzazione. Il bancario deve affiancare con la sua competenza e professionalità famiglie e imprese, deve affiancare il fiscalista nell'individuare le soluzioni migliori. Non è più possibile proseguire secondo un percorso che permette a tutti una base di conoscenze, ma solo superficiali. Non è vero che tutti possono saper fare tutto. Serve specializzazione e competenza. Due fattori che le banche non vogliono remunerare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA