



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Riservato alle strutture
Dipartimento Comunicazione & Immagine
Responsabile - Lodovico Antonini

TUTTOFABI

A cura di
Giuditta Romiti g.romiti@fabi.it Verdiana Risuleo v.risuleo@fabi.it

	entra	entra	entra	entra
Seguici su:				
REGISTRATI NELL'AREA RISERVATA AGLI ISCRITTI E AVRAI A DISPOSIZIONE UNA SORTA DI SINDACALISTA ELETTRONICO PERSONALE Registrati				

Rassegna del 30/12/2019

FABI

28/12/2019	Adige	28	Rurale, questo è il mese delle scelte	...	1
27/12/2019	Cittadino di Lodi	4	SINDACATI/1 «Contratto banche: clienti e dipendenti più tutelati»	Lo. Ri.	3
27/12/2019	Cittadino di Lodi	4	Fondo esuberanti e trasferimenti nelle filiali di Intesa a Lodi	L. R.	4
27/12/2019	Corriere delle Alpi	9	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	5
27/12/2019	Gazzetta di Mantova	9	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	6
27/12/2019	Gazzetta di Reggio	12	In banca 13 mila uscite: «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	7
27/12/2019	Messaggero Veneto	18	***In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro» - Aggiornato	Spini Francesco	8
27/12/2019	Mf	13	Abi, tutti gli uomini di Patuelli	Fregonara Gaudenzio	10
27/12/2019	Nuova Ferrara	9	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	12
27/12/2019	Nuova Venezia-Mattino di Padova-Tribuna di Treviso	14	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	13
27/12/2019	Piccolo	17	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	14
27/12/2019	Provincia - Pavese	12	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	16
27/12/2019	Secolo XIX	13	Carige, Moody's migliora il rating	R.E.	17
28/12/2019	Sole 24 Ore Plus	13	Più strumenti per resistere alle pressioni commerciali - Il bancario resiste al mal di budget	Criscione Antonio	18
27/12/2019	Stampa	20	In banca 13 mila uscite "Per l'occupazione serve un nuovo patto"	Spini Francesco	20

WEB

27/12/2019	LASTAMPA.IT	1	In banca 13 mila uscite: "Per l'occupazione serve un nuovo patto"	...	22
------------	--------------------	---	---	-----	----

Rurale, questo è il mese delle scelte

Pensionamenti, stop al contributo

Gios: «Assemblea a fine mese»

Sindacati e Federazione congelano lo stanziamento di 1,5 milioni: era ancorato ad un progetto di fusione che però non si è ancora concretizzato

Fabi: «Speriamo sia arrivato il momento delle decisioni di medio periodo»

Sulla Rurale di Rovereto arriva un altro - l'ennesimo - strumento di pressione, per andare ad una fusione. È stato sospeso il contributo da 1,5 milioni, che avrebbe dovuto consentire circa 13 prepensionamenti. Un provvedimento che, tra l'altro, arriva sulla testa della Rurale da fuoco amico: a decidere non è stata Cassa Centrale Banca, ma Ebicre, l'ente bilaterale del credito cooperativo trentino, che vede al tavolo i sindacati e la Cooperazione, che tuttavia hanno solo preso atto di una situazione di fatto: il contributo era ancorato al progetto di fusione con la cassa Vallagarina, per ora solo sulla carta. E in via Paoli? Per ora non si muove foglia, in superficie. Persino il presidente Geremia Gios si schermisce dietro ad un inusuale «No comment». Dice solo una cosa: «Parlerò ai soci, in assemblea». La annuncia entro fine gennaio, anche se tecnicamente non è ancora stata convocata, men che mai è noto l'ordine del giorno. Ma la sensazione è che si sia arrivati al momento in cui, in un modo o nell'altro, si decide il futuro della cassa, che chiude il 2019 per la prima volta da anni con un piccolo utile, ma che ora deve scegliere come superare lo scoglio dell'erosione del patrimonio, che la crisi dei crediti deteriorati ha lasciato in dote. Che siamo ormai alla fase decisiva lo spera, per la verità, pure il sindacato: dal 2015 i dipendenti vivono una situazione che definire difficile è eufemistico. «La Rurale di Rovereto ha fatto un grande lavoro - osserva Domenico Mazzucchi, della Fabi - ora serve avere una visione di medio periodo. Lo dico alla Cassa ma anche al Gruppo».

La questione è complessa, ma riducendola ai minimi termini, l'istituto di credito di via Paoli da anni combatte con due sfide. La più evidente è quella di riportare in attivo la gestione ordinaria, appesantita dai crediti deteriorati. Non è stato facile, in via Paoli hanno fatto sacrifici. Basti pensare che l'ultimo accordo siglato con i sindacati, a inizio 2019, prevedeva risparmi sul fronte del personale per un milione di euro, tra prepensionamenti e interventi di efficientamento degli uffici. Quest'anno sembra si veda la luce: il 2019, a meno di sorprese dell'ultimo minuto chiuderà in attivo. Torna l'utile. La promessa che il presidente Gios aveva fatto all'assemblea, quando ormai 3 anni e mezzo fa ha preso in mano la cassa, può dirsi mantenuta. Il problema è che non basta.

derà in attivo. Torna l'utile. La promessa che il presidente Gios aveva fatto all'assemblea, quando ormai 3 anni e mezzo fa ha preso in mano la cassa, può dirsi mantenuta. Il problema è che non basta.

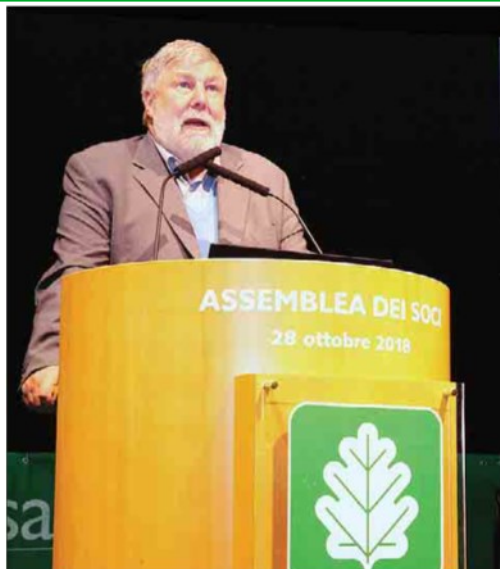
E siamo alla seconda sfida: i 5 anni di passivo hanno significato erosione del patrimonio. E qui sta il problema. Anche perché gli indici da rispettare (a partire dal rapporto tra crediti e patrimonio, appunto) sono stringenti. Per questo Cassa Centrale banca già a maggio aveva inviato una lettera a Gios, con una direttiva vincolante: poteva scegliere con chi fondersi (tutte le casse della Vallagarina o solo Ala, che aveva uno standing più elevato) ma doveva far partire un percorso aggregativo. Da allora però poco si è mosso.

Ala e Rovereto hanno firmato un accordo di riservatezza, dandosi reciprocamente luce verde per leggere i bilanci e quindi capire quanto sia sostenibile l'operazione.

Le due casse fanno filtrare poco o nulla ma, soprattutto a sud, su richiamo di Trento, sul progetto ci hanno lavorato. Sulla carta sembra sia considerato sostenibile. Ma da allora, in otto mesi, non si è andati oltre qualche lettera tra i direttori. Anche perché è evidente: non sono i numeri il problema. È il ruolo che forse vuol mantenere la città, in una situazione tuttavia certo non di grande forza.

In questo contesto, è arrivata la notizia della sospensione del contributo di 1,5 milioni per i prepensionamenti: per ottenerli, serve una fusione. Ecco perché tutto fa pensare che si sia arrivati alla fase in cui si decide. «Noi aspettiamo il prossimo incontro, previsto per gennaio - osserva Mazzucchi, Fabi - lì andremo a verificare quali sono le prospettive. La situazione patrimoniale della cassa non consente di fare molti proclami, serve capire cosa si vuol fare almeno nel medio termine. Siamo in attesa di capire quale assetto si vuol dare il credito cooperativo della Vallagarina. In questo contesto va chiarita una scelta da parte di tutti. Della cassa rurale, ma anche del gruppo bancario. Dal 2015 tiriamo avanti senza un intervento risolutore». È l'ora delle scelte, insomma. L'assemblea di gennaio è attesa con una certa curiosità.





SINDACATI/1**«Contratto banche: clienti e dipendenti più tutelati»**

■ «Un aumento in busta paga e più tutele per contrastare le pressioni commerciali a beneficio dei dipendenti e dei clienti, un elemento molto importante anche nel Lodigiano, dove negli anni scorsi abbiamo vissuto situazioni allarmanti». Questi, in sintesi, i contenuti del nuovo contratto collettivo di categoria del comparto bancari, siglato da Abi (associazione bancaria italiana) e sindacati del settore. «Un buon accordo - afferma Ettore Necchi, segretario coordinatore della Fabi di Lodi - che evidenzia come la contrattazione sia ancora un valore».



L'accordo Abi/sindacati riguarderà circa 282 mila dipendenti in tutta Italia (non però quelli delle Bcc) e prevede un aumento medio di 190 euro. Tra gli elementi principali dell'intesa spiccano la stretta alle pressioni commerciali, l'eliminazione del salario d'ingresso, la spinta al rafforzamento di progetti di conciliazione vita-lavoro, di inclusione e di pari opportunità.

Nasce inoltre la Banca del tempo per le donazioni di ferie, ore e permessi fra colleghi. Viene introdotto il diritto alla disconnessione per assicurare maggior rispetto alla vita privata. È creata infine una cabina di regia per le nuove tecnologie.

«Porre un freno alle pressioni commerciali era sacrosanto - dice Necchi - da troppi anni infatti i dipendenti delle filiali subiscono le pressioni dei direttori, dei capi area e dei dirigenti per la vendita di ogni tipo di prodotto. Pensiamo nel Lodigiano al caso dei diamanti e alle ricadute che questo ha avuto su colleghi, sbattuti in prima linea, e sui clienti».

Lo. Ri.



SINDACATI/2**Fondo esuberi e trasferimenti nelle filiali di Intesa a Lodi**

■ Dal 20 gennaio la rete delle filiali di Intesa Sanpaolo in provincia di Lodi sarà al centro di una profonda riorganizzazione, con la sostituzione della maggior parte dei direttori. Lo annuncia il sindacato **Fabi**, **Federazione autonoma bancari italiani**, che lancia l'allarme anche alla luce del proseguimento del piano esuberi. «Con il prossimo 20 gennaio scatta il nuovo modello organizzativo in provincia di Lodi - segnala Luca Colombo, sindacalista **Fabi** che segue Intesa Sanpaolo - e cambieranno quasi tutti i direttori di filiale, tranne tre. Si tratta di una modifica rilevante e calata dall'alto, sulla quale siamo intenzionati a vigilare».



In vista dei trasferimenti negli ultimi giorni prima di Natale la **Fabi** ha diffuso poi ai propri iscritti, nelle filiali, un volantino nel quale fa il punto della situazione, dal titolo "Dipendenti o pacchi postali, m la storia continua...". «È intollerabile - dice Colombo - subire riorganizzazioni ogni due anni, si tratta di una situazione che scontenta colleghi e clienti. Siamo di fronte - aggiunge Colombo - a trasferimenti decisi senza tener conto di professionalità ed esperienze maturate».

La **Fabi** segnala poi il mancato turnover a fronte delle uscite per il fondo esuberi in atto. «Il vero problema - dice Colombo - sono gli esodi che stanno proseguendo e che non vengono compensati da alcuna assunzione, con il risultato di impoverire le filiali. Se consideriamo che al 31 dicembre usciranno dall'azienda ancora mille colleghi circa, di cui una decina nel Lodigiano, si comprende bene quanto sia necessario reintegrare l'organico con forze fresche». ■

L. R.



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per

la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostra-

re, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranches per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evi-

tare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –.

Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza» Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per

la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostra-

re, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una

proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi

all'ad di piazza Gae Aulenti». Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Uno sportello bancario

Abi, tutti gli uomini di Patuelli

Poloni, Bottino e Filosomi: è il tris calato dall'Associazione Bancaria Italiana per confrontarsi coi sindacati e trovare l'accordo. Che potrebbe inaugurare una nuova stagione per il settore del credito

DI GAUDENZIO FREGONARA

Chiudere, peraltro senza strappi né scioperi né manifestazioni, il negoziato sul contratto collettivo nazionale di lavoro dei 282.000 bancari italiani non era affatto scontato. I sindacati hanno sempre tenuto duro, restando compatti come non erano mai stati finora. La vertenza, che si è chiusa con l'accordo all'Associazione Bancaria Italiana (Abi) giovedì 19 dicembre, era partita a rilento e in salita, soprattutto per le difficoltà, registrate nel fronte bancario, di raggiungere una posizione unitaria. È questo il quadro che il neopresidente del Comitato Affari Sindacali e del lavoro (Casl) di Abi, **Salvatore Poloni**, si è trovato davanti quando sono partite, nei primi mesi del 2019, le trattative per rinnovare il contratto di lavoro del settore. Quando si è seduto per la prima volta al tavolo di palazzo Altieri Poloni ha capito che non sarebbe stata una passeggiata: esistono precedenti di presidenti del Casl che hanno bruciato le loro carriere per aver gestito male il ruolo in Abi. E se n'è accorto immediatamente, guardando sia chi era di fronte a lui sia chi, soprattutto, era seduto al suo fianco. In effetti, il compito più difficile, in partenza, per il condirettore generale del Banco Bpm era proprio convincere il Casl che era stata scelta per la presidenza la persona giusta. I due precedenti negoziati, quelli chiusi rispettivamente nel 2012 e nel 2015, erano stati gestiti da due big del settore: Francesco Micheli e Alessandro Profumo. Un confronto dal quale Poloni correva il rischio di uscire ridimensionato e invece alla lunga ha dimostrato doti significative sia per la padronanza degli argomenti sia per la capacità di gestire le relazioni sindacali. Poloni ha preferito costantemente il dialogo allo scontro; ha fatto prevalere l'esigenza di condividere la strategia all'interno del Casl coinvolgendo sempre tutte le anime del settore, mettendo da parte un atteggiamento deci-

sionista spinto all'estremo. Un comportamento, il suo, capace di scongiurare la rottura coi sindacati (sfiorata in qualche circostanza), che avrebbe potuto cagionare l'interruzione delle relazioni industriali nei gruppi.

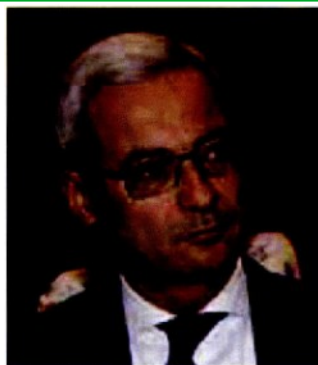
Durante tutta la vertenza Poloni si è appoggiato soprattutto a **Stefano Bottino**, da un paio d'anni capo della direzione sindacale di Abi retta per oltre 20 anni da Giancarlo Durante. Apprezzato dai sindacati per la correttezza del suo operato, Bottino si è distinto per una profonda conoscenza della materia e per una non comune visione politica: due caratteristiche che gli hanno consentito di tradurre in numeri (per la parte economica) e in testi (per la parte normativa) le diverse esigenze messe sul tavolo dai rappresentanti delle banche: non era facile subentrare a un «mostro sacro» come Durante, memoria storica delle relazioni sindacali in Abi. Il cosiddetto «lavoro sporco» e più difficile da realizzare, quello del dialogo e del raggiungimento degli equilibri, è toccato invece ad **Alfio Filosomi**, che da diversi anni guida le relazioni sindacali di Intesa Sanpaolo (dove gode della massima fiducia dei vertici) e che vanta coi segretari generali dei sindacati un'efficace interlocuzione: ha lealmente sostenuto Poloni e ha trovato la quadra con i colleghi del Casl, assicurando ai vertici degli istituti una traiettoria per il 2020 senza tensioni con le organizzazioni sindacali. Un risultato assai importante a cui nella fase finale del negoziato hanno fornito un contributo decisivo anche **Paolo Cornetta** ed **Emanuele Recchia** di Unicredit oltre che **Mario Napoli** di Ubi.

La firma sul nuovo contratto di categoria è stata particolarmente gradita dal presidente dell'Abi **Antonio Patuelli**: ufficialmente non ha toccato palla, tuttavia il suo direttore generale **Giovanni Sabatini** lo ha tenuto costantemente aggiornato. E il suo peso si è sentito in una delle fasi più controverse del tavolo. Quando banche e sindacati sembra-

vano sul punto di far saltare il negoziato Patuelli ha infatti lasciato il segno: era il 12 giugno e con un'apparizione-lampo al tavolo il numero uno dell'Associazione Bancaria ha ristabilito equilibrio, rasserenando gli animi.

A bocce ferme adesso gli addetti ai lavori si chiedono quale sia il vero successo di questo rinnovo. Certamente va individuato nella parte economica, poiché ai lavoratori bancari sono stati riconosciuti 190 euro medi di aumento degli stipendi, senza dimenticare le novità positive sul fronte normativo (tutele, disconnessione, conciliazione vita-lavoro, stop alle pressioni commerciali, formazione). Ma il salto di qualità del nuovo contratto dei bancari sta tutto nella cabina di regia sulle nuove tecnologie. Si tratta del «Comitato bilaterale sull'impatto delle nuove tecnologie-digitalizzazione nell'industria bancaria» grazie al quale il sindacato ha salvato la struttura politica e contrattuale degli inquadramenti: nelle aziende, con la contrattazione di secondo livello, potranno essere eventualmente individuate nuove figure professionali, ma la cabina di regia dovrà esprimere un parere favorevole. Di fatto il Comitato monitorerà costantemente i cambiamenti nel settore, gestendoli e guidandoli da Roma. Non ci saranno fughe in ordine sparso da parte dei gruppi e la categoria non sarà smantellata. Il 2020 sarà quindi l'anno della riconversione professionale dei lavoratori e del probabile inizio di nuove aggregazioni. Tutto, insomma, passerà nelle mani degli uomini del presidente dell'Abi Patuelli, che dovranno confrontarsi con i sindacati, a cominciare dal segretario generale **della Fabi Lando Maria Sileoni**. Grazie anche alla forte alleanza con la Fisac Cgil di **Giuliano Calcagni Sileoni** si confermerà il vero regista dei cambiamenti nel settore. (riproduzione riservata)



*Antonio Patuelli**Giovanni Sabatini**Salvatore Poloni**Stefano Bottino**Alfio Filosomi**Paolo Cornetta**Emanuele Recchia**Mario Napoli*

La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza» Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per

la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi - spiega **Sileoni** - preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostra-

re, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier - dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti -. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



© RIPRODUZIONE RISERVATA

La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per

la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi - spiega **Sileoni** - preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostra-

re, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier - dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti -. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranches per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evi-

tare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –.

Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —





Uno sportello bancario

La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza» Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciatura europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusci-

ranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi - spiega **Sileoni** - preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segreta-

rio. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier - dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti -. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



GLI EFFETTI DEL SALVATAGGIO DELLA BANCA

Carige, Moody's migliora il rating

GENOVA

Il completamento del salvataggio di Carige produce i suoi effetti sulla valutazione della rischiosità della banca da parte delle agenzie di rating. Moody's, concludendo la fase di esame sul merito di credito, ha alzato di tre "gradini" il baseline credit assessment (BCA) sull'istituto ligure, portandolo da "Ca" a "Caa1", e ha riportato l'outlook a stabile. «L'incremento di 3 notches del Bca viene parimenti riflesso sui rating assegnati ma l'impatto risulta inferiore poiché viene compensato dal venir meno dei notches precedentemente incorporati nei rating per tener conto della probabilità di intervento statale in caso di difficoltà», spiega in una nota Carige. Per questo motivo il rating a lungo termine, che beneficiava di due notches aggiuntivi per la probabilità di supporto statale, sale di un solo "gradino", da "Caa3" a "Caa2", mentre il rating a lungo termine sui depositi, che beneficiava di tre notches, è stato confermato al precedente livello "Caa1". «Nonostante venga riconosciuto che l'effetto combinato di rafforzamento e derisking abbia sensibilmente migliorato il profilo di rischio della banca - si legge nella nota -, dotata ora di indicatori patrimoniali e di rischiosità fra i migliori del sistema finanziario italiano, la metodologia dell'Agenzia di rating riserva, a fattispecie particolari come quella che ha interessato Carige, un approccio con-

servativo nel processo di re-rating, che avverrà quindi gradualmente» mano a mano che la banca tornerà a «una redditività sostenibile» continuando nella «riduzione dei crediti problematici» e ritornando in grado di «accedere al mercato dei capitali».

Intanto, dopo una trattativa durata mesi che ha conosciuto anche momenti di frizione, sindacati e Abi hanno raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale del settore bancario la cui nuova scadenza è stata fissata al 31 dicembre 2022. L'accordo riconosce aumenti medi a regime di 190 euro, prevede l'eliminazione del salario di ingresso, favorisce la conciliazione vita-lavoro e prevede la nascita della "Banca del tempo" per le donazioni di ferie, ore e permessi fra colleghi. «Abbiamo ottenuto un importante riconoscimento economico. E ora abbiamo in mano un fondamentale strumento per tutelare la categoria» è stato il commento del segretario generale della **Fabi Lando Maria Sileoni**. «Sulla vendita dei prodotti finanziari abbiamo raggiunto una svolta: avremo un controllo diretto e obblighiamo i banchieri a condividere le politiche di vendita. Respinto infine il tentativo di Abi di contrattualizzare il lavoro ibrido», ha concluso **Sileoni**. Il rinnovo interessa 282.000 lavoratrici e lavoratori delle banche aderenti ad Abi (altri 37.000 bancari sono dipendenti delle Bcc, che hanno un altro contratto). — R. E.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CONTRATTO DEI BANCARI

Più strumenti per resistere alle pressioni commerciali

Criscione >PAG. 13

Il bancario resiste al mal di budget

Nel nuovo contratto della categoria più strumenti per opporsi alle pressioni commerciali

Antonio Criscione

■ Se una banca proporrà regolarmente ai propri clienti prodotti finanziari per loro non adeguati, i sindacati potranno denunciare pubblicamente questo comportamento. Con il nuovo contratto firmato da poco, uno spiraglio sulla trasparenza delle politiche verso i clienti è aperto.

Si arriverà dunque a una situazione in cui i bancari non saranno più pressati per collocare prodotti non conformi agli interessi dei clienti? L'esperienza insegna che frenare gli entusiasmi è meglio, ma il nuovo contratto può segnare sicuramente un passo importante. Due i "pilastri" di questo possibile cambiamento: il recepimento nel contratto di un accordo firmato nel marzo del 2017 e il recepimento esplicito nel contratto di una previsione specifica sulla valutazione dei dipendenti. Anche questa già contenuta nell'accordo del 2017, ma ora "tradotta" anche esplicitamente nel contratto. In pratica la valutazione dell'operato dei dipendenti non si misurerà sul raggiungimento degli obiettivi quantitativi delle vendite.

In particolare l'accordo del 2017 (che, ripetiamo, ora entra a far parte del contratto) prevede la costituzione di una commissione sia a livello di banca (o di gruppo) sia a livello nazionale, che di fatto mette sotto osservazione le pratiche commerciali. In particolare, le parti che lo avevano sottoscritto (Abi e sindacati) si impegnavano tra l'altro a dedicare: «per il personale

impegnato nella rete in attività di vendita, specifica attenzione alla formazione ai fini di una corretta attività di valutazione, nel caso di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto». In pratica, da sempre uno dei punti dolenti dei rapporti tra clienti e banche. E inoltre si prevedeva che «il monitoraggio per la verifica degli andamenti commerciali sia attuato tramite modalità strutturate, al fine di inibire, ai vari livelli, condotte improprie ed indebite pressioni, contrarie ai principi, alle norme e alle regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori». E si precisava che «il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa» prevista dal contratto nazionale.

In pratica un alleggerimento delle possibili pressioni sulla rete. L'accordo prevedeva delle commissioni a livello di gruppo e nazionale (anche) per monitorare eventuali pratiche scorrette di pressione sulla rete commerciale, ma anche sistemi incentivanti "deviati". La commissione nazionale è stata istituita nel 2019, ma ha avuto un decollo lento. Con il recepimento nel contratto si può dunque sperare in un riavvio più deciso.

Nel contratto nazionale sono previsti degli ulteriori presidi a tutela dei lavoratori, per renderli meno soggetti ad eventuali pressioni commerciali. Dalla tutela in sede penale alla formazione, alla valutazione del lavoro svolto dai dipendenti.

Secondo il segretario generale della Fabi, **Lando Maria Sileoni**: «Per la prima volta, il contratto nazionale tutela, oltre ai dipendenti,

anche i consumatori grazie all'inserimento dell'accordo sulle politiche commerciali che consentirà una condivisione sui prodotti venduti allo sportello e un controllo diretto sulle pressioni commerciali». E aggiunge: «Se si ritiene che un prodotto finanziario sia un bidone per la clientela, si sottopone la questione alla commissione aziendale, aprendo un confronto direttamente con i banchieri. Se anche in questo caso la questione non si risolve, le organizzazioni sindacali hanno le mani libere per presentare denunce in tutte le sedi opportune».

In pratica, una vigilanza sulle banche dall'interno, che - se attuata correttamente - potrebbe rappresentare un ottimo deterrente rispetto a pratiche poco corrette verso i clienti.

Il protocollo del 2017, viene considerato già «una novità assoluta nel panorama bancario europeo», come spiega **Sileoni**: «Ora con il recepimento nel contratto nazionale acquista ancor più peso anche a vantaggio dell'immagine e della credibilità dell'intero settore». Sulla rilevanza "europea" del protocollo è d'accordo anche Massimo Masi, segretario generale della Uilca, che afferma: «L'Italia è l'unico paese che aveva un accordo di questo tipo. Tanto che più volte siamo stati chiamati ad illustrarlo in sedi europee. Ora con il recepimento nel contratto acquista ancora maggiore valore». E spiega che le tutele in sede penale per i dipendenti sono state rese necessarie dal fatto che: «Un tempo il cliente che si riteneva raggirato, faceva causa alla banca. Ora sempre più spesso le azioni si rivolgono direttamente ai dipendenti. C'è una vera e propria "caccia al bancario", che crea disagio tra i dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





La consulenza in banca

Nell'accordo collettivo una cabina di regia sull'impatto della tecnologia
La **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri su riconversione e assunzioni

In banca 13 mila uscite “Per l'occupazione serve un nuovo patto”

281.510

Il numero di bancari italiani a cui è stato appena rinnovato il contratto di lavoro

20,5%

La percentuale di lavoratori allo sportello ultra 55 anni, dieci anni fa erano l'8%

IL CASO

FRANCESCO SPINI
MILANO

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza però contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) decisi da Unicredit, spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non si è aperto il tavolo con i sindacati. Rispetto però alla falcidia europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea Lando Maria Sileoni, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione al

2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro al mese per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Dobbiamo fare un patto per la salvaguardia dell'occupazione», afferma. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi - spiega **Sileoni** - preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi agli azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti».

La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assiste-

re le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria e oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni dell'Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier - dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti -. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti».

Il segretario ritiene che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci saranno emergenze per i lavoratori». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di moni-

torare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche. In secondo luogo dovrebbe «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali», dice **Sileoni**.

C'è un altro nodo da sciogliere, riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —

RIPRODUZIONE RISERVATA



LANDO MARIA SILEONI
SEGRETARIO GENERALE
FABI



Gli istituti anziché favorire le uscite devono formare i lavoratori a nuove professionalità

Quando le banche dichiarano esuberi pretendiamo che i nuovi assunti siano almeno la metà



Fra i lavoratori bancari nel 2020 ci saranno altre 13 mila uscite

LASTAMPA.IT

In banca 13 mila uscite: “Per l’occupazione serve un nuovo patto”

FRANCESCO SPINI

27 Dicembre 2019

MILANO. La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della Fabi, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza però contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) decisi da Unicredit, spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non si è aperto il tavolo con i sindacati. Rispetto però alla falce europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l’occupazione, sottolinea Lando Maria Sileoni, segretario generale della Fabi, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell’Abi, l’occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione al 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c’è oggi un’emergenza bancari», conferma Sileoni. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro al mese per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Dobbiamo fare un patto per la salvaguardia dell’occupazione», afferma. Il patto che propone il leader della Fabi ha una duplice declinazione. «Noi – spiega Sileoni – preferiamo soluzioni nello stile dell’ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c’è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi agli azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti».

La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai

commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria e oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni dell'Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la via degli esuberanti, secondo Sileoni, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. Sileoni è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti».

Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche. In secondo luogo dovrebbe «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali», dice Sileoni.

C'è un altro nodo da sciogliere, riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie».

©RIPRODUZIONE RISERVATA