

## Scarlin (Fabi): in banca dietro i numeri ci sono le persone

di Gaudenzio Fregonara

Data Stampa 6640

«I risultati sono importanti, ma senza le persone non esisterebbero. E quando i numeri crescono, devono crescere anche tutele e riconoscimenti per i lavoratori». A dirlo è Mauro Scarlin, segretario nazionale organizzativo della Fabi, che analizza la situazione in Banco Desio, rilevando come agli utili in crescita e ai dividendi generosi per gli azionisti non corrisponda un clima sereno all'interno dell'azienda.

**Domanda. Banco Desio chiude il 2024 con utili importanti. Eppure parlate di tensioni interne. Perché?**

**Risposta.** Perché dietro i numeri ci sono le persone, e oggi rileviamo uno scollamento evidente tra performance aziendale e riconoscimento del personale. La banca cresce, ma ai lavoratori non arrivano segnali coerenti né sul fronte economico né sul fronte del welfare. Questo genera inevitabilmente tensione e frustrazione.

**D. Il tema del premio di produttività aziendale è uno dei punti più critici. Cosa non vi convince?**

**R.** A fronte di un utile netto consolidato di 125,5 milioni, in crescita del 16%, ci aspettavamo un premio proporzionato. Invece è addirittura più basso dell'anno precedente e, in aggiunta, non può essere erogato in busta paga ma soltanto tramite forme alternative. È un segnale sbagliato. Se la banca va così bene è doveroso riconoscere il contributo a chi quei risultati li ha prodotti.

**D. Anche la polizza sanitaria è un punto di scontro. Che cosa contestate?**

**R.** L'azienda ha proposto un rinnovo peggiorativo. Ci sono costi più alti per i dipendenti e coperture ridotte, come l'esclusione delle spese dentali. Non è accettabile che, in una fase di utili in crescita e dividendi importanti, il

welfare sanitario venga compresso invece che migliorato.

**D. Avete citato anche istituti contrattuali considerati "datati". Cosa intende?**

**R.** Parliamo di versamenti aziendali alla previdenza complementare troppo bassi, di strumenti di finanziamento al personale non competitivi e di un Contratto integrativo aziendale non rinnovato da tempo nella sua globalità. Insomma, una struttura contrattuale che non rispecchia più né il mercato né i risultati aziendali. Serve un aggiornamento che valorizzi davvero il capitale umano.

**D. Nonostante le criticità interne, la banca è solida. Dividendi e capitalizzazione sono in crescita. Come si concilia tutto questo?**

**R.** È proprio questo il punto. Se c'è solidità economica, se crescono utili e dividendi e non cresce parallelamente l'attenzione verso i lavoratori, il messaggio diventa incoerente. Un'azienda forte dovrebbe investire in chi la rende tale.

**D. Qual è il rischio per Banco Desio se non si interviene?**

**R.** A nostro parere il rischio è duplice: demotivazione interna e perdita di valore nel lungo periodo. Una banca che non investe nel proprio capitale umano rischia turnover, calo di produttività e un clima aziendale negativo. E nel settore del credito, dove la relazione con il cliente e la competenza delle persone sono decisive, questo si paga caro.

**D. Qual è la richiesta principale che la Fabi rivolge all'azienda?**

**R.** Semplice, chiediamo coerenza. Se l'azienda cresce, devono crescere anche tutele, welfare, riconoscimenti economici e condizioni di lavoro. Chiediamo un cambio di passo nelle relazioni industriali e nel modo di valorizzare i colleghi. I risultati non si fanno da soli, li fanno le persone. (riproduzione riservata)



Mauro Scarlin Fabi

