Contratto bancari, Armeni (Fabi): “Più tutele comuni e partecipazioni alle scelte aziendali”

Il rinnovo del contratto nazionale dei bancari non riguarda soltanto gli aumenti salariali, ma rappresenta anche un’occasione per rafforzare le tutele, migliorare la qualità del lavoro e ridefinire il coinvolgimento dei dipendenti nelle scelte aziendali



Fabio Armeni

Rocco Smatti

6 Novembre 2026, 11:27

Seguici su

Google **Discover**

Contratto bancari, Armeni (Fabi): “Più tutele comuni e partecipazioni alle scelte aziendali”

In un settore attraversato da profonde trasformazioni tecnologiche e organizzative, la **contrattazione** può assumere un ruolo centrale nel trovare un nuovo equilibrio tra produttività e benessere lavorativo. **Fabio Armeni**, coordinatore della **Fabi** in **BNL**, analizza i principali nodi del negoziato, dalla partecipazione dei lavoratori ai consigli di amministrazione al rafforzamento del welfare, fino alla valorizzazione delle esperienze della contrattazione aziendale attraverso tutele comuni a tutto il settore.

Armeni, le banche stanno cambiando rapidamente, tra innovazione tecnologica e nuovi modelli di business. Quali aspetti di questa trasformazione rendono oggi particolarmente importante il rinnovo del contratto nazionale?

Il rinnovo del CCNL è fondamentale per garantire la stabilità dell’intero sistema creditizio, oltre che indispensabile alle aziende per un corretto raggiungimento degli obiettivi commerciali che si sono prefissati.

Difatti, la veloce evoluzione dei modelli di business insieme alla trasformazione tecnologica, quali ad esempio digitalizzazione dei canali, intelligenza artificiale, chiusura di filiali, nuove competenze e vendite a distanza, se non governate e incanalate all'interno di un quadro normativo che garantisca un corretto bilanciamento tra vita – lavoro del personale ed una sempre maggiore ed equa redistribuzione degli utili aziendali, rischiano di essere un pericoloso boomerang in primis per le aziende che si ritroverebbero a dover governare situazioni di malessere e disaffezione tra le proprie persone.

> ***Manovra, Sileoni: "Il governo deve valutare le conseguenze di un ulteriore inasprimento della tassazione sulle banche"***

Quanto può incidere il nuovo contratto sulla qualità del lavoro quotidiano, al di là degli aspetti strettamente economici?

Oltre gli aspetti economici, che non sono assolutamente da trascurare, il nuovo Contratto nazionale potrà incidere sulla qualità del lavoro quotidiano attraverso un maggiore e più incisivo coinvolgimento di tutti i principali "attori" alla vita aziendale. Sono ormai maturi i tempi per un concreto ingresso delle rappresentanze dei dipendenti all'interno dei consigli di amministrazione, luoghi deputati alla scelta degli indirizzi commerciali e delle modalità di coniugazione di tali indirizzi.

Tale eventualità, laddove attuata, getterebbe le basi per misurare realmente la “vera qualità del lavoro quotidiano” attraverso l’analisi di indicatori “sensibili” ai dipendenti e da sempre attenzionati da tutte le organizzazioni sindacali quali carichi di lavoro, pressioni commerciali, orari, smart working, formazione e clima aziendale. Dunque, solo attraverso scelte coraggiose, si potrà incidere davvero su quelle scelte fondamentali nella vita lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, tali da rendere il lavoro in banca sempre più appetibile anche per le nuove generazioni.

Il rapporto tra produttività, organizzazione del lavoro e benessere dei dipendenti è sempre più centrale nel settore bancario. Quale contributo può offrire la contrattazione, sia nazionale sia aziendale, per trovare un equilibrio tra queste dimensioni?

I tre elementi indicati nella domanda sono strettamente interconnessi; non esiste una produttività di valore senza un’organizzazione del lavoro che tenga innanzitutto conto del benessere sul posto di lavoro delle persone. Molte aziende di servizi, da tempo hanno orientato i loro indirizzi commerciali mettendo questo paradigma al centro della loro politica del lavoro.

Nelle banche, invece, il panorama è oggi variegato, a seconda delle diverse sensibilità aziendali e dei diversi accordi di secondo livello. Qui la contrattazione può fare la differenza su due piani. A livello nazionale, il Contratto oltre a dover puntare al recupero del potere di acquisto dei salari attraverso una giusta crescita della parte economica rispetto agli utili aziendali, può fissare principi e tutele comuni e istituire una “work room” paritetica, composta da rappresentanti aziendali e sindacali, che raccolga le buone pratiche delle singole aziende e le renda un modello per tutte le altre.

A livello aziendale, la contrattazione di secondo livello può tradurre quei principi nella realtà di ciascuna banca, intervenendo su organizzazione del lavoro, flessibilità, welfare e conciliazione. La work room diventa così il raccordo tra i due livelli: ciò che funziona in un’azienda può essere condiviso, e poi recepito nel contratto nazionale.

Il welfare contrattuale assume un'importanza crescente anche alla luce dei cambiamenti sociali e delle esigenze delle famiglie. Quali prospettive può aprire il rinnovo del contratto nazionale e come può contribuire la contrattazione aziendale a sviluppare ulteriormente questi strumenti?

Il welfare contrattuale è ormai a tutti gli effetti un tassello fondamentale del budget personale e familiare dei dipendenti bancari. Viene regolarmente utilizzato come leva di engagement nella ricerca di personale ed è di fatto divenuto un elemento aggiuntivo della retribuzione ordinaria, in risposta a bisogni che cambiano: la cura dei figli e dei familiari anziani, la conciliazione tra vita e lavoro, il sostegno alla genitorialità.

Il rinnovo del contratto nazionale potrebbe aprire una prospettiva importante: fare del Contratto nazionale un'area di collegamento tra le diverse realtà aziendali, che raccolga e metta a sistema le numerose soluzioni di welfare derivanti dagli accordi di secondo livello, garantendo a tutti i lavoratori un livello minimo comune di tutele. Dal canto suo, la contrattazione aziendale ha margini di intervento ben più ampi: può sperimentare soluzioni nuove, anche sul piano dei servizi e del tempo oltre che del reddito, per sostenere le lavoratrici e i lavoratori e le loro famiglie.

Affari Alert

Aggiornamenti e contenuti editoriali dedicati, via email.

0,99€ fino al 31 Dicembre 2026

Dal 1 Gennaio 2027: 0,99€/mese o 9,99€/anno