

# CCNL ABI: approvata a larghissima maggioranza la piattaforma

Nella mattinata di venerdì 31 maggio abbiamo presentato all'Abi la Piattaforma rivendicativa unitaria per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito, approvata a **larghissima maggioranza** dalle Lavoratrici e dai Lavoratori durante le circa mille assemblee svoltesi in maniera capillare in tutta Italia.

Questi i risultati della consultazione:

- 99,31% di voti favorevoli
- 0,18% di voti contrari
- 0,51% di astensioni.

Ringraziamo tutte le Lavoratrici e i Lavoratori che hanno scritto una pagina fondamentale di democrazia sindacale, partecipando, dibattendo, manifestando apertamente le proprie considerazioni e il loro giudizio attraverso il voto.

La quasi unanime approvazione della Piattaforma rivendicativa testimonia quanto i contenuti della stessa rappresentino le esigenze dell'intera categoria e colgano la sua centralità nel Paese, sotto il profilo sociale ed economico, in un contesto in cui le aziende del settore credito stanno tornando a realizzare utili grazie al fondamentale apporto delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Parta a questo punto il confronto con l'Abi serio e costruttivo, che permetta di trovare soluzioni concrete, di prospettiva, anche innovative, per valorizzare la categoria dei bancari e l'area contrattuale, definire prospettive professionali, garantire i dovuti incrementi salari, tutelare le Lavoratrici e i Lavoratori come dipendenti e come persone,

difendere l'occupazione e crearne nuova e stabile, soprattutto giovanile, con riguardo alle aree disagiate, in particolare al sud.

Auspichiamo che l'Abi sia pronta ad accettare la sfida che ci attende.

## **I Segretari Generali**

Scarica il Volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/piattaforma-per-il-rinnovo-del-ccnl-abi-risultati-finali-assemblee-in-abruzzo-e-molise.html>

---

# **Piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI. Risultati finali assemblee in Abruzzo e Molise**

Si è conclusa la tornata di assemblee relativa all'approvazione della piattaforma che sarà presentata all'ABI nei prossimi giorni e servirà da base di partenza per la trattativa con la controparte.

Riepiloghiamo i dati delle assemblee svoltesi in Abruzzo e Molise:

Partecipanti alla assemblee	<b>1.620</b>	(43,28% dei lavoratori interessati)
Favorevoli	<b>1.609</b>	(99,32% dei votanti)
Astenuti	<b>10</b>	(0,62%)
Contrari	<b>1</b>	(0,06%)

Questi i risultati delle singole assemblee:



Scarica la piattaforma

---

## **Rinnovo CCNL ABI: il 23 maggio all'Aquila l'assemblea di piazza**

Il prossimo 23 maggio si svolgerà l'assemblea per la presentazione, discussione e votazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI rivolta a **tutti i lavoratori del settore che operano nel Comune dell'Aquila e nei Comuni limitrofi.**

L'assemblea si svolgerà presso l'auditorium del **Rettorato del Gran Sasso Science Institute** in via Jacobucci n.2, **dalle ore 14:40 alle ore 17:00.**

Per effetto del rinnovato accordo sulle libertà sindacali sottoscritto in data 25/2/2019, **tutti i lavoratori delle filiali operanti in Comuni di minori dimensioni possono partecipare alle assemblee aventi per oggetto il rinnovo dei contratti collettivi in quanto l'accordo autorizza la chiusura degli**

**sportelli durante l'orario pomeridiano.**

Per la Fisac/Cgil sarà presente all'assemblea **Francesca Carnoso**, responsabile della Consulta Giuridica Nazionale della FISAC/CGIL.

Vista l'importanza dell'argomento, destinato ad avere un impatto sul futuro di tutti i lavoratori del settore, auspichiamo una partecipazione massiccia all'assemblea.

Scarica il volantino

Scarica la piattaforma

---

# **I bancari? Sempre di meno, più tecnologici. E soprattutto donne**

Se dovessimo immaginare come saranno banche e bancari del futuro dovremmo parlare di un mondo che si muove sempre meno su una dimensione fisica e sempre più su una digitale. Gli sportelli vengono chiusi e le visite dei clienti calano, mentre la digitalizzazione, la normativa europea e l'avanzata dei Gafa (Google, Amazon, Facebook e Apple) impongono alle banche un'attenzione sempre più forte alla loro redditività. 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, polizze e pacchetti di welfare inclusi.

## **I numeri**

Questa nuova immagine ha però qualche aspetto che, soprattutto per i sindacati, suona come uno stridio. I numeri. Non tanto quelli del potere di acquisto dei lavoratori bancari, visto che la retribuzione contrattuale annua, secondo quanto emerge dal rapporto 2018 sul mercato del lavoro che Abi ha presentato a Milano, ha consentito il pieno recupero del potere di acquisto eroso dall'inflazione – anche se il calcolo si limitasse alla sola analisi delle voci tabellari nazionali – , quanto il loro numero fisico. La platea dei lavoratori interessata dal prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari si assottiglia di anno in anno. I bancari dipendenti delle 359 aziende associate ad Abi sono scesi anche sotto la soglia dei 300mila. Stando ai dati del rapporto Abi del 2018 sono rimasti 297.700 (dato al 31 dicembre 2017): 267.600 nei 46 gruppi bancari e 30.100 nelle 155 imprese indipendenti. Quello dell'industria finanziaria è un mondo dove i dipendenti sono sempre di meno, per effetto dell'atterraggio di importanti piani di ristrutturazione che hanno interessato molte decine di migliaia di bancari. Appena 5 anni prima, al 31 dicembre 2012, come si può leggere nel rapporto Abi del 2013, le imprese erano 476 e avevano 323.400 addetti. Di questi, 289.800 dipendenti delle banche e 33.600 di società finanziarie.

## **La contrazione**

Siamo dunque di fronte a una progressiva contrazione che nel 2017, rispetto al 2016, effettuando il confronto tra campioni omogenei di aziende, secondo quanto calcolato dall'Abi, è del 4,2%. Un dato che trova conferma anche nella relazione annuale

della Banca d'Italia dello scorso maggio da cui emerge una diminuzione dei dipendenti nel credito del 4,5%. Si tratta di un processo in corso ormai da molti anni, di cui oggi si cominciano a vedere chiaramente gli effetti. Sui numeri assoluti, ma anche sul ricambio generazionale.

### **L'effetto delle ristrutturazioni**

Le ristrutturazioni delle banche italiane sono infatti avvenute sempre attraverso accordi sindacali e l'uso del Fondo di solidarietà che hanno limitato al minimo l'impatto sociale delle uscite. Avvenute sempre su base volontaria, attraverso l'accompagnamento a pensione tramite le prestazioni dell'ammortizzatore di settore che nel periodo 2001-2018 ha consentito l'uscita di 70mila addetti. Con un abbattimento tra retribuzione e assegno pensionistico limitato a qualche punto percentuale, anche per effetto degli importanti apparati di previdenza complementare che caratterizzano il 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%. La cornice previdenziale dei bancari è anche effetto della contrattazione nazionale e aziendale che è caratterizzata da relazioni costruttive con un sindacato molto rappresentativo, con una percentuale di iscritti bulgara, vicina all'80%.

### **Il ricambio generazionale**

Le uscite sono comunque state compensate da un importante 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 dato risposta a 20mila domande di prestazione per assunzione o stabilizzazione di giovani. *(Qui l'autrice dell'articolo omette un dettaglio fondamentale: i soldi per il Fondo per l'occupazione li mettono i lavoratori, finanziandolo con l'equivalente di una*

*giornata lavorativa ogni anno)*

## **Il posto fisso**

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. Sono quindi stabili dall'origine quasi 7 posti di lavoro su 10. Un dato che si riflette su quello più generale secondo cui quasi il 99% dei lavoratori del settore ha un contratto a tempo indeterminato. La sicurezza del posto di lavoro fa sì che i lavoratori abbiano una certa stabilità e tendano ancora ad avere lunghi percorsi di vita professionale nel settore. Il risultato è che nonostante le uscite e nonostante il ricambio generazionale, l'età media dei bancari è 42,5 anni e che nel periodo 2008-2017 vi sia stato un aumento dell'età media del personale di 4,4 anni. Un invecchiamento che è stato di 2,7 anni per i dirigenti, 3,9 per i quadri direttivi e 4,2 anni per le aree professionali.

Fonte: [www.ilsole24ore.it](http://www.ilsole24ore.it)

---

# **Rinnovo CCNL ABI: calendario delle assemblee**

Tra aprile e maggio tutti i lavoratori del comparto ABI saranno chiamati a votare la piattaforma che costituirà la base sulla quale avviare la trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale.

Queste sono le date delle assemblee previste in Provincia

dell'Aquila:

- 16 aprile                      Sulmona                                      Sede UIL – Piazza Vittorio Veneto n. 8
- 17 aprile                      Avezzano                                      Sede CGIL – Via Cassinelli n. 2/c
- 23 maggio                      L'Aquila                                      Rettorato GSSI – Via Michele Jacobucci n. 2

Le assemblee saranno rivolte a tutti i comuni limitrofi: quindi l'intera Valle Peligna e l'Alto Sangro per l'assemblea di Sulmona, tutta la Marsica per l'assemblea di Avezzano, il comprensorio Aquilano per l'assemblea dell'Aquila.

Rispetto al passato, ci sarà una novità positiva: **i lavoratori nei comuni limitrofi non saranno più tenuti a garantire il servizio, limitando la partecipazione all'assemblea ad una esigua rappresentanza, ma saranno autorizzati a chiudere la filiale per essere presenti:** questo per effetto dell'accordo firmato lo scorso 25 febbraio.

A tutte le assemblee saranno presenti dirigenti sindacali nazionali e territoriali delle varie sigle sindacali. Vista l'importanza degli argomenti trattati, primo passo di una vertenza che si preannuncia tutt'altro che semplice, è auspicabile una fortissima partecipazione da parte di tutti i lavoratori interessati.

Scarica la piattaforma

---



# CCNL ABI: approvata la piattaforma per il rinnovo

Roma, 15 marzo 2019.

È stata approvata questa mattina dai segretari generali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin – **Lando Maria Sileoni, Riccardo Colombani, Giuliano Calcagni, Massimo Masi** ed **Emilio Contrasto** – la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari. La piattaforma verrà ora sottoposta al vaglio di tutte le strutture sindacali sul territorio e delle **assemblee dei lavoratori** che partiranno dal prossimo 2 aprile e si concluderanno entro la metà di maggio.

Ecco i dettagli delle richieste che verranno presentate all'Abi entro il 31 maggio.

- Ampliamento dell'area contrattuale
- tutela dell'occupazione attraverso la conferma del Foc (Fondo per l'occupazione)
- una cabina di regia sui processi di digitalizzazione
- rivendicazione salariale di 200 euro medi mensili (circa +6,5%) per lavoratore
- l'abolizione del salario di ingresso per i giovani
- miglioramento delle tutele dei dipendenti (reintegra in caso di licenziamento illegittimo col superamento del Jobs Act che aveva modificato l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori)
- una revisione degli inquadramenti
- il diritto alla disconnessione
- il diritto soggettivo alla formazione
- una regolamentazione specifica per il *whistleblowing* (denunce anonime "interne")
- regole nazionali per lo *smart working*
- lo stop alle indebite pressioni commerciali

- riduzione dal 20% al 10% del divario salariale dei contratti complementari.

Quanto all'area contrattuale, **i sindacati vogliono mettere la parola fine alle esternalizzazioni** e contrastare il dumping contrattuale che arriva da competitor non bancari come i Gafa (Google, Amazon, Facebook, Apple) e il recupero del rapporto fiduciario con i cittadini risparmiatori e le istituzioni.

Per quanto riguarda in particolare la rivendicazione salariale, la **richiesta di 200 euro** è giustificata dai 9,3 miliardi di euro di utili nel 2018 dell'intero settore bancario e dall'**aumento della produttività** delle lavoratrici e dei lavoratori. La richiesta di un incremento di circa il 6,5% comprende il recupero dell'inflazione al 4,1% fino al 2021, del 2,0% legato alla maggiore produttività e dello 0,4% come riconoscimento dell'impegno dei dipendenti negli ultimi anni.

In relazione al diritto alla disconnessione, i sindacati osservano che **è necessario garantire la disconnessione dalla rete aziendale** (computer portatili, tablet e smartphone), in coerenza con l'orario di lavoro e i tempi di riposo giornaliero e settimanale, le ferie e la malattia.

*“È un contratto a forte contenuti sociali perché le banche devono mantenere e migliorare il ruolo di motore economico del Paese, per le famiglie, le imprese e i territori”* si legge nella piattaforma. Col nuovo contratto, le organizzazioni sindacali mirano a difendere *“l'unico riferimento normativo capace di governare, senza strappi, le ampie trasformazioni che stanno coinvolgendo il settore”*.

**FABI**

**FIRST/CISL**

**FISAC/CGIL**

**UILCA**

**UNISIN**

Scarica l'anteprima della piattaforma CCNL ABI.

---

# Quasi pronta la piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI

Aumento economico: **200 euro**.

Salario d'ingresso per i giovani: depennato.

FOC: confermato.

Esternalizzazioni: stop e uso dei contratti complementari con un gap salariale ridotto al meno 10% rispetto al tabellare.

Innovazione: via alla formazione come diritto soggettivo, ma prevedere il diritto alla disconnessione.

Lavoro agile: normato a livello nazionale con pause, riposi e straordinari retribuiti.

Suona così la piattaforma dei sindacati per il rinnovo del contratto dei 300mila bancari Abi.

Musica che sarà orecchiabile per i lavoratori, un po' meno, forse, per la controparte. Ma, dicono i sindacati, se le banche hanno realizzato ottime performance – i sindacati calcolano 9,3 miliardi di utili nel 2018 -, se hanno migliorato la produttività grazie anche al calo degli addetti, adesso **questa produttività deve essere riconosciuta anche ai bancari** che a breve saranno chiamati da Fabi, First, Fisac, Uilca e Unisin ad approvare la piattaforma.

Come ha spiegato nei giorni scorsi il segretario generale della Fisac Cgil, **Giuliano Calcagni**, nel Credito gli equilibri sindacali sono caratterizzati da una particolarità:

*«Abbiamo un sindacato autonomo forte in termini di numeri, storia e cultura.*

*Bisogna trovare l'unità sindacale con i confederali e anche con gli autonomi della Fabi che, non dimentichiamolo, hanno firmato la nostra Carta dei Diritti. Non è semplice, ma trovare elementi di unità anche con organizzazioni sindacali che hanno elementi diversi dalla nostra storia in questa fase è importante».*

Domani ci sarà un incontro dei Segretari Generali per

licenziare il testo di cui anticipiamo alcune parti.

## **L'aumento**

Cominciamo dall'elemento più sensibile per tutti, e cioè i soldi. Partendo dall'assunto che i salari sono rimasti sostanzialmente fermi perché hanno centrato l'obiettivo del recupero inflattivo o poco più, i sindacati scrivono che si rende necessaria un'inversione della tendenza analizzata in questi ultimi anni, con il riconoscimento del 6,5% di aumento.

Per la figura media di riferimento questo significa 200 euro lordi mensili a regime. La cifra tiene conto del recupero dell'inflazione al 4,1% fino al 2021, della produttività (2 punti) e del riconoscimento dell'impegno (0,4%) in termini operativi e professionali dei lavoratori. In aggiunta vi è anche la richiesta di un ritocco del 10% delle borse di studio e delle voci economiche di natura indennitaria previste dal contratto. Va da sé che **per i sindacati l'indennità di cassa non è in discussione** e non può essere sostituita da polizze o strumenti alternativi.

Per il buono pasto vi è una richiesta di adeguamento a 5,29 euro per il cartaceo e a 7 euro per l'elettronico.

## **Assunzioni e giovani**

Il Foc, almeno da parte sindacale, è uno strumento fondamentale da confermare e, dati i risultati ottenuti, va esteso il suo raggio d'azione seguendo tre direttrici.

La prima è la maggiorazione degli incentivi collegati all'effettivo impiego al Sud.

La seconda riguarda la solidarietà espansiva per la quale l'intervento sulla retribuzione persa, che oggi è al 25%, deve passare al 50%.

La terza è l'individuazione di una quota percentuale obbligatoria e preliminare delle assunzioni dal Fondo emergenziale, oggi finanziate dal FOC.

Visto che il contributo prioritario è dei dipendenti, per i sindacati la presidenza deve essere in capo a loro. Il

Foc, dalla sua fondazione con il contratto del 2012, ha consentito l'assunzione e stabilizzazione di oltre 20mila bancari.

Il livello retributivo di inserimento professionale che ha creato un gap tabellare dell'8%, in parte compensato dal contributo sulla previdenza complementare, adesso va però definitivamente sanato.

### **Area contrattuale**

Il rafforzamento del contratto e la sottolineatura della sua centralità avviene a partire dalla parte economica che tiene conto non solo dell'inflazione ma anche della produttività. Le continue riorganizzazioni aziendali, spiegano i sindacati, hanno determinato esternalizzazioni che hanno fatto saltare il legame culturale e identitario nel rapporto tra i bancari e le imprese che svolgono attività creditizie, finanziarie o strumentali. Rafforzando l'area contrattuale sarà possibile tenere insieme tre aspetti per i sindacati: le tutele occupazionali, il contrasto al dumping contrattuale che arriva da competitor non bancari come i Gafa (Google, Amazon, Facebook, Apple) e il recupero del rapporto fiduciario con i cittadini risparmiatori e le istituzioni.

Con questa piattaforma, per la prima volta, i sindacati sottolineano il fatto che il contratto dovrà avere una forte valenza sociale per ritrovare un legame forte tra banche, lavoratori e clientela, quindi territorio. Per i contratti complementari, meno costosi, dedicati alle attività accessorie e la cui introduzione era avvenuta con l'obiettivo di favorire l'insourcing di queste attività, i sindacati chiedono che il gap salariale passi dal meno 20% al meno 10% del tabellare ordinario.

### **Tutele e formazione**

L'articolo 42, per i sindacati, deve essere rubricato come **Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni** che non deve di per sé determinare la perdita delle tutele contrattuali e non può essere materia di contestazione disciplinare.

Nel contratto dovrà rientrare anche l'accordo sulle politiche commerciali.

Anche per i bancari la formazione diventa un diritto soggettivo che deve quindi diventare esigibile in coerenza con il ruolo, deve essere svolta durante l'orario di lavoro e non si deve limitare ai prodotti e alla loro vendita.

La piattaforma accoglie e regola a livello nazionale anche il lavoro agile il cui spirito deve essere quello di migliorare il work life balance, limitare la mobilità territoriale e prevedere stessi criteri di valutazione per tutti. Potrà essere svolto da casa, hub aziendale o altro luogo concordato e svolto nel rispetto della pausa pranzo e riconoscendo lo straordinario. Formazione, hardware e software saranno in carico al datore di lavoro.

A proposito di limiti e diritti, i sindacati chiedono anche l'introduzione nel contratto nazionale del diritto alla disconnessione: è necessario garantire la disconnessione dalla rete aziendale, in coerenza con l'orario di lavoro e i tempi di riposo giornaliero e settimanale, le ferie e la malattia.

**Articolo di Cristiana Casadei sul Sole 24 Ore del 14/3/2019**

---

## **Rinnovo CCNL ABI: primi significativi passi avanti**

Nell'incontro svoltosi a Roma lo scorso 25 febbraio tra l'ABI e le OO.SS. del settore credito si sono raggiunte alcune importanti convergenze. In sintesi, queste le intese raggiunte:

- Proroga della validità del CCNL, scaduto il 31/12/2018, fino al 31/5/2019. Entro la fine di marzo le OO.SS. si ripromettono di presentare la piattaforma per il rinnovo del contratto, da sottoporre all'approvazione delle assemblee dei lavoratori, che costituirà la base della trattativa.

- Ricalcolo, con decorrenza 1/1/2019, della quota da accantonare al TFR, che dal 1/1/ 2015 al 31/12/2018 era stata calcolata esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare. Per effetto dell'accordo l'importo da accantonare tornerà ad essere calcolato su tutte le voci previste dall'art. 81 del CCNL (quindi incluse indennità, automatismi economici ecc...)
- Proseguimento dell'attività del Fondo per l'Occupazione, la cui operatività era prevista nel precedente contratto fino al 31/12/2018.
- Rinnovo del protocollo delle agibilità sindacali, con estensione anche ai lavoratori delle filiali ubicate nei centri di minori dimensioni della possibilità di partecipare alle assemblee del personale aventi per oggetto i rinnovi di contratti collettivi.

Il segretario nazionale della Fisac/Cgil, Giuliano Calcagni, ha rilasciato in proposito la seguente dichiarazione:

*“La proroga del contratto collettivo nazionale di lavoro al prossimo 31 maggio 2019 conferma la centralità della piattaforma rivendicativa che dovrà a breve passare al vaglio delle assemblee delle lavoratrici e lavoratori. L'aver mantenuto la decorrenza al 1 gennaio 2019 del trattamento di fine rapporto pieno ai lavoratori, oltre ad aver garantito il proseguimento dell'operatività del Fondo per l'occupazione (FOC) è da considerarsi un ottimo risultato. Questi tre punti pongono le basi per il rinnovo del CCNL del settore bancario, in un'ottica sindacale unitaria, saranno ora i lavoratori a valutare la piattaforma che presenteremo al più presto”*

---

# CCNL, i sindacati scrivono all'ABI: piattaforma entro maggio

I Segretari Generali di FABI, First CISL, Fisac CGIL, UILCA e UNISIN riuniti in data 4 febbraio 2019 hanno deciso di comunicare ad ABI, nel previsto incontro del 13 febbraio 2019, la seguente posizione: proroga del CCNL (31 marzo 2015) al 31 maggio 2019, **fatta eccezione per l'ex art.81 comma 6 (ripristino del calcolo del TFR previsto dalla legge).**

Conseguentemente entro il 31 maggio 2019, **previo mandato assembleare**, verrà presentata la piattaforma per il rinnovo del CCNL.

Roma, 4 febbraio 2019

## I Segretari Generali

**FABI**

**FIRST/CISL**

**FISAC/CGIL  
UNISIN**

**UILCA**

Scarica il volantino

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/rinnovo-ccnl-abi-accordo-su-calendario-incontri.html>

---



# Rinnovo CCNL ABI: accordo su calendario incontri

Martedì 29 gennaio è stato sottoscritto un Verbale di Accordo con cui abbiamo condiviso con Abi l'avvio di un calendario serrato di incontri, per "ricercare le tematiche di maggiore rilevanza" che saranno da affrontare nell'ambito del rinnovo del Contratto Nazionale del Credito.

Questo percorso dovrà avere termine **entro il 28 febbraio**, mentre gli incontri svolti fino alla stessa data si intendono ad ogni conseguente effetto avvenuti entro il 31 dicembre 2018.

La soluzione concordata congela gli effetti della scadenza del Contratto Nazionale del credito e ci consente di definire in modo compiuto la Piattaforma Sindacale, strumento indiscutibile per l'avvio del negoziato, che potrà arricchirsi di quanto potrà emergere dal confronto che si articolerà entro il 28 febbraio.

La Piattaforma sarà quindi presentata per l'approvazione alle Lavoratrici e ai Lavoratori, nel corso di apposite assemblee, con cui intendiamo coinvolgere in modo ampio e approfondito la categoria dei bancari.

Sarà fondamentale ribadire e realizzare la centralità del Contratto Nazionale, in un rinnovo che si preannuncia "di svolta" per un settore in forte e continua trasformazione strutturale.

Roma, 30 gennaio 2019

**Le Segreterie Nazionali**

**Fabi**

**First/Cisl**

**Fisac/Cgil**

**Uilca**

**Unisin**

Scarica il volantino