

Piattaforma CCNL ABI: a breve Le assemblee

*E' stata presentata a Roma la Piattaforma per il rinnovo del CCNL del Credito, redatta e approvata dai competenti organismi delle organizzazioni sindacali del settore, che dovrà essere sottoposta al vaglio finale delle lavoratrici e dei lavoratori. **Dall'8 maggio al 30 giugno** assemblee in tutta Italia.*

*“Sì è parlato di una piattaforma ricca, di una piattaforma ambiziosa. Noi pensiamo che sia un vero e proprio atto politico. Crediamo che in questa fase così complicata, di forte trasformazione del settore, il sindacato debba mettere in campo azioni politiche forti e non può avere un atteggiamento notarile”. Così la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, nel corso delle conclusioni, a lei affidate, dell'Attivo unitario per presentare la Piattaforma per il rinnovo del Ccnl del credito, promosso da Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin, in vista del confronto prossimo con Abi.*

Un atto politico, ha aggiunto la dirigente sindacale, che si cala in un settore dove “la produttività in questo momento è maggiore dell'inflazione e, soprattutto, dove la redditività del sistema è salita al 39% rispetto all'anno precedente, con utili complessivi pari a 14,2 miliardi, di cui 12,2 già distribuiti tra dividendi e buy back”. Piattaforma che adesso sarà sottoposta al vaglio delle lavoratrici e dei lavoratori del settore: “Le assemblee inizieranno l'8 maggio e termineranno il 30 giugno – ha fatto sapere Esposito -. Dovranno essere capillari perché **la piattaforma non si negozia**

solo a Roma ma serve la partecipazione e il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori. La strada è in salita, dalle banche arrivano le prime lamentele circa prospettive non rosee per il settore. Ma c'è la volontà nostra, insieme alle lavoratrici e ai lavoratori, di gettare il cuore oltre l'ostacolo".

Esposito ha poi elencato in sintesi i punti cardine della piattaforma: dall'inclusività al tema dell'occupazione, dall'organizzazione del lavoro alla digitalizzazione, dal tema salute e sicurezza a quello della formazione, fino alle questioni di genere. Per arrivare poi alla parte economica: *"Ovvero – ha osservato la segretaria generale della Fisac Cgil – l'elemento di riconoscimento del lavoro, la condizione materiale delle lavoratrici e dei lavoratori. Su questo punto è stata costruita una richiesta di 435 euro lordi mensili per la figura media, insieme all'ampliamento degli scatti di anzianità e delle indennità, che va di pari passo con la richiesta di riduzione dell'orario di lavoro in ragione di una produttività molto alta del settore".* Per poi concludere: *"Le richieste in piattaforma sono un atto politico, non un albero di natale. Vogliamo sederci al tavolo, gestire le trasformazioni e rinnovare il settore, a partire dal ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori",* ha concluso Esposito.

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

Scarica il testo della piattaforma in PDF e versione digitale

CCNL ABI: L'Assemblea Fisac Cgil approva la piattaforma

Fisac Cgil, piattaforma contratto a sostegno lavoro e paese – Assemblea categoria approva proposta, ora attivo unitario e assemblee con lavoratori

*“Una piattaforma coerente e solida. Un vero atto politico, frutto di uno straordinario lavoro collettivo delle organizzazioni sindacali, per rimettere al centro, partendo dal lavoro, un modello di banca al servizio del paese e a tutela del risparmio che ora **andrà discussa con le lavoratrici e i lavoratori nelle assemblee** che partiranno il prossimo mese, dopo l’attivo unitario in programma il 3 maggio, e che porremo successivamente all’attenzione dell’Abi”.*

Così la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, dopo il via libera da parte dell’assemblea generale della categoria, con solo dieci astenuti, alla piattaforma per il rinnovo del contratto Abi e che riguarda quasi 270 mila lavoratori.

Una piattaforma, ha aggiunto Esposito, *“che risponde ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, a partire dalla richiesta salariale, ma che getta anche uno sguardo sul futuro, sui temi dell’innovazione e della sostenibilità. Rivendichiamo risposte concrete su tutti i capitoli che questa piattaforma affronta: che vanno dal riconoscimento di diritti e tutele alle lavoratrici e ai lavoratori, a partire dalle pressioni commerciali mettendo al centro l’organizzazione del lavoro, ad una rivendicazione salariale che guarda a un settore in cui la produttività è più alta dell’inflazione e dove la redditività del sistema ha generato per il 2022 utili complessivi per 14,2 miliardi”.*

Un percorso di assemblee sulla piattaforma per il rinnovo del Ccnl Abi che si interseca anche con la mobilitazione unitaria, promossa da Cgil, Cisl e Uil, con l'organizzazione di tre manifestazioni interregionali che si svolgeranno a Bologna (6 maggio), Milano (13 maggio) e Napoli (20 maggio).

“I temi al centro della mobilitazione confederale sono i temi della nostra categoria, come l’impegno che abbiamo sul rinnovo del contratto Abi dimostra: apriamo per queste ragioni una grande stagione di assemblee con le lavoratrici e i lavoratori e un percorso di mobilitazione per ottenere un cambiamento delle politiche industriali, economiche, sociali e occupazionali”, ha concluso Esposito.

Vai alla piattaforma CCNL ABI

In Italia spariscono ogni giorno 2 filiali e 15 dipendenti bancari

Interrompere desertificazione, in un anno 664 filiali e 5.647 lavoratori in meno. Esposito: ‘Inversione trend negativo e rinnovo contratto Abi nostre priorità’

Ogni giorno in Italia poco meno di due sportelli bancari chiudono definitivamente i battenti e con essi oltre 15 dipendenti che giorno per giorno spariscono.

Un trend negativo che registra meno sportelli, meno servizi per famiglie e imprese, meno dipendenti: lo scorso anno, infatti, le filiali sono diminuite di 664 unità, passando da

21.650 nel 2021 a 20.986, e di circa un quarto negli ultimi cinque anni, quando nel 2017 erano 27.374.

Una desertificazione che trascina con sé anche una diminuzione del personale bancario, pari lo scorso anno a 264.132 in flessione del -2,1% rispetto all'anno precedente per -5.647 dipendenti. Sono alcuni numeri contenuti in un report prodotto dall'Ufficio studi della Fisac Cgil Nazionale su dati di Bankitalia e dal quale emerge, osserva la segretaria generale della categoria, Susy Esposito, "una dinamica di settore estremamente preoccupante che disegna una desertificazione, bancaria e occupazionale, al momento inarrestabile: serve con urgenza invertire questa tendenza".

Sportelli e Occupazione

Dai dati del report della Fisac Cgil, elaborazione di uno studio di Banca d'Italia del 31 marzo scorso, si rileva che a fine 2022 gli sportelli operativi in Italia ammontavano a 20.986, diminuiti di -664 unità rispetto ai 21.650 rilevati nel 2021 (-3,1%). Considerando gli ultimi cinque anni il numero di sportelli è diminuito di -6.388 unità, quasi il -24% delle 27.374 unità rilevate a fine 2017 rispetto alle 20.986 del 2022: in sintesi nel periodo 2017-2022 il numero di sportelli bancari in Italia si è contratto di quasi un quarto (23,3%) rispetto al dato di partenza. Alla contrazione del numero di sportelli è corrisposta quella degli organici bancari. A fine 2022 i dipendenti bancari italiani erano 264.132, in calo rispetto ai 269.779 rilevati a fine 2021 (-5.647 unità per un -2,1%). Sugli ultimi cinque anni la flessione registrata è del -7,7%, quando nel 2017 i dipendenti bancari erano 286.222.

"Il settore bancario – afferma la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy Esposito – sta vivendo una situazione estremamente preoccupante. I maggiori gruppi proseguono, tra digitalizzazione e piani industriali, nell'operazione di desertificazione e sparizione bancaria e occupazionale. Una

tendenza ancora più grave perché incide in aree del paese caratterizzate da comuni di minori dimensioni e dove un tessuto finanziario solido è funzionale allo sviluppo economico e al contrasto all'illegalità". Per Esposito, inoltre, "l'espulsione di forza lavoro sui territori non sufficientemente reintegrata, la concentrazione sulle sedi centrali del nord del personale a maggior qualificazione e la rarefazione di punti di riferimento per l'erogazione del credito rischiano anche di incidere sull'esito dei progetti legati al Pnrr. Per queste ragioni, insieme al rinnovo del contratto Abi, sosteniamo occorra dare attenzione a queste criticità e invertire la tendenza".

Territori

La riduzione degli sportelli bancari è generalizzata in tutte le regioni e ha inciso percentualmente in misura maggiore, nel dato anno su anno, in Molise (-5,8%), nelle Marche (-4,9%) e in Sardegna (-4,1%). Rispetto agli ultimi 5 anni le flessioni maggiori si riscontrano sempre in Molise (-31,9%), in Abruzzo e in Valle d'Aosta (-26,9%). Per quanto riguarda i dipendenti le flessioni maggiori in percentuale, tra il 2022 e il 2021, si sono registrate in Liguria (-19,9%), in Toscana (-9,7%) e in Campania (-7,6%). Sul raffronto 2017-2022 emergono in negativo ancora una volta la Liguria (-38,7%), seguita dalla Valle d'Aosta (-28,2%) e dall'Umbria (-26%).

Tendenze

Dal Report dell'Ufficio studi della Fisac Cgil emerge come si accentui ulteriormente la tendenza alla concentrazione dei dipendenti nei territori dove insistono le direzioni generali dei gruppi più grandi. Lombardia, Piemonte ed Emilia-Romagna, luoghi dove hanno sede principale cinque dei sei maggiori gruppi bancari, sono le prime tre regioni per numero di addetti: nei loro territori lavora il 52% di tutti i dipendenti bancari (135.167 su 264.132) a fronte di una popolazione residente di poco superiore al 30%. In generale,

inoltre, le regioni che hanno perso più dipendenti in percentuale appartengono al Mezzogiorno, al Centro Italia Appenninico (Umbria e Marche) e alle aree più vicine ai confini nazionali (Liguria, Val D'Aosta, Friuli Venezia Giulia). Alla luce del trend negativo lo studio della Fisac Cgil prevede, senza interventi, una ulteriore diminuzione del numero di filiali al 2027 pari a circa 2.500 unità, così come sul fronte lavoro una ulteriore riduzione del numero dei dipendenti in una forbice compresa tra le 12 e le 14 mila unità al 2027.

Scarica il report

Rinnovo CCNL ABI, le richieste dei Sindacati: aumenti, smart working e 35 ore

Aumenti retributivi, riduzione dell'orario a 35 ore settimanali e norme ulteriori sul lavoro da remoto.

Questi alcuni dei principali punti della piattaforma unitaria approvata oggi dai segretari generali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin, Lando Maria Sileoni, Riccardo Colombani, **Susy Esposito**, Fulvio Furlan ed Emilio Contrasto.

La piattaforma verrà sottoposta, nelle prossime settimane, al vaglio delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

In particolare si richiede **aumento retributivo di 435 euro su base mensile** per la figura di riferimento (con relativo adeguamento anche sulle altre voci economiche) e ripristino

del calcolo pieno del trattamento di fine rapporto (Tfr).

Riduzione dell'orario di lavoro standard a 35 ore settimanali (oggi 37:30), quindi si chiedono 30 minuti giornalieri in meno (poi da adattare per i turni 4x9 e 6X6).

Richiesta anche di allargare l'area contrattuale per estendere il perimetro di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro (in particolare, superamento comma 6 dell'art. 1) e introdurre dei **limiti certi alle attività appaltabili/accessorie**.

Reintegra nel caso di licenziamenti ingiustificati (ex art. 18 statuto dei lavoratori). Si chiede poi di normare ulteriormente il lavoro da remoto per **evitare abusi** (telelavoro e smart working).

Estensione delle funzioni della "cabina di regia" per aggiornare il Ccnl in caso di innovazioni, ma anche per evitare deroghe e fughe in avanti da parte dei gruppi. Si chiede anche di *"introdurre una serie di momenti di confronto con le organizzazioni sindacali per provare ad intervenire sull'organizzazione del lavoro ed incidere sulla situazione dei carichi di lavoro e la carenza degli organici. Maggiori tutele in materia di obblighi del personale e procedimenti disciplinari (anche con contrasto ad esempio dei codici di condotta unilaterali)"*.

Fonte: Ansa

Scarica il testo della piattaforma

Landini e Esposito, grande preoccupazione per decisione Intesa Sanpaolo di uscire da CASL ABI



Comunicato stampa

del Segretario Generale CGIL Maurizio Landini e della Segretaria Generale FISAC CGIL Susy Esposito

È fonte di grande preoccupazione la decisione di IntesaSanpaolo di uscire dal CASL di ABI, ma tale scelta non deve pregiudicare minimamente la trattativa e il rinnovo del contratto nazionale.

È fondamentale, per il settore bancario e per l'intera economia, riaffermare in questa fase la centralità della contrattazione collettiva, a tutti i livelli, a partire dal CCNL, in un contesto generale già molto incerto, in cui occorre dare risposte concrete, cominciando dai salari, dall'occupazione e, in generale, dai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nel credito.

Questo obiettivo diventa ancora più importante in un settore in trasformazione, attraversato dalla transizione digitale e in cui le relazioni sindacali vantano importanti precedenti in termini di conquiste e innovazioni contrattuali, come

sull'orario di lavoro o sullo smart working.

Per queste ragioni la CGIL in stretto rapporto con la FISAC presterà la massima attenzione all'evoluzione della situazione.

Roma, 3 marzo 2023

Susy Esposito eletta Segretaria Generale della FISAC CGIL

Si è concluso il Congresso della FISAC CGIL Nazionale, che si è svolto a Roma alla presenza del Segretario Generale della CGIL Maurizio Landini. Susy Esposito è stata eletta Segretaria Generale della FISAC CGIL nazionale con il 72% di voti favorevoli.

Questa la nuova segreteria nazionale:

- Susy **Esposito** – Segretaria Generale
- Bruna **Belmonte**
- Chiara **Canton**
- Cristiano **Hoffmann**
- Francisco **Genre**
- Paolo Fidel **Mele**
- Riccardo **Sanna**
- Giacomo **Sturniolo**

Rivedi le immagini dell'evento

BCC: raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL

Dopo l'ultima lunga sessione di trattativa con Federcasse, nella prima mattina del giorno 11 giugno, la Fisac-CGIL e le altre OOS sono giunte al rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo scaduto dal Dicembre 2019.

Con questo rinnovo è stato ottenuto un **recupero salariale pari a 190,00** euro parametrato alla figura professionale della terza area quarto livello retributivo, di cui una prima trince di euro 150 da erogare a partire dal mese di agosto 2022, e la restante quota di 40 euro da erogare a partire dal mese di ottobre 2022.

E' stato definita la normativa per la prestazione in lavoro agile con **il riconoscimento del buono pasto**.

E' stato inoltre definito un **aumento della contribuzione alla previdenza integrativa ed all'assistenza complementare**, con una particolare attenzione per gli assunti post anno 2000.

Susy Esposito, della Segreteria Nazionale Fisac-CGIL, dichiara:

"Un rinnovo contrattuale che preserva e valorizza le specificità della Categoria del Credito Cooperativo, prevedendo istituti volti a rafforzare la centralità della persona e la massima inclusività. Pone attenzione alle garanzie occupazionali, potenzia il welfare contrattato, adegua le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori."

Scarica ipotesi d'Intesa

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-tabella-degli-aumenti.html>

Mal di budget tra i bancari: lo studio del Sole 24 Ore

Che succede sul fronte delle pressioni commerciali allo sportello? In piena estate è esploso il malessere tra i dipendenti di alcuni gruppi bancari italiani. Raffiche di comunicati hanno intasato le bacheche virtuali delle principali sigle sindacali. Poi sono arrivate le convocazioni dalla commissione parlamentare di vigilanza delle banche, e anche la commissione nazionale banche-sindacati sul mal di budget ha finalmente riavviato i motori. Segnali importanti dell'elevato livello di attenzione in un settore molto delicato.

Il monitoraggio

A distanza di 5 mesi dalla recrudescenza del fenomeno, Plus24 ha deciso di realizzare un monitoraggio fra i 5 principali gruppi bancari italiani per numero di dipendenti. Chi pensava che i dati fossero facilmente disponibili, dovrà ricredersi: è stato complicato risalire alle segnalazioni inviate dai dipendenti alle commissioni che in ogni gruppo bancario si occupano di mal di budget. Grazie alla collaborazione delle organizzazioni sindacali del settore siamo riusciti a realizzare un primo bilancio post accordo ABI-sindacati del 2017, quando fu siglato il patto per la costituzione della commissione nazionale sulle pressioni commerciali. Ecco di seguito i risultati riassunti anche dalla tabella che segue.



Intesa Sanpaolo

E' la banca che ha confermato il dato fornito dai sindacati in totale trasparenza: 162 le segnalazioni pervenute alla casella iosegnalo@intesasanpaolo.com. Sono soltanto 118 però quelle che hanno passato il primo screening: 44 email sono state infatti escluse o per mittente anonimo o per assenza del modulo di segnalazione. Da sottolineare che Intesa Sanpaolo è il primo gruppo italiano con quasi 100mila dipendenti e giocoforza registra un maggior numero di casi. A parte la conferma dei dati, nessun commento da parte dell'istituto.

BancoBpm e Bper

La terza e la quarta banca in Italia per numero di dipendenti sono rispettivamente BancoBpm e Bper. La prima, secondo fondi sindacali, ha ricevuto quest'anno 90 segnalazioni di pressioni commerciali; l'istituto con sede a Modena invece è a quota 130: da ricordare che quest'ultimo è reduce dall'acquisizione di 620 sportelli ex Ubi e Intesa.

Sia Banco Bpm che Bper non hanno voluto commentare i dati sulle segnalazioni.

Unicredit e Mps

Infine il secondo e il quarto gruppo bancario italiano. Qui tutto è più complicato. I sindacati non sono riusciti a fornire dati in merito. Dal canto loro, Unicredit e Mps affermano di non aver ricevuto segnalazioni di pressioni commerciali quest'anno.

Da Unicredit fanno sapere che *“la commissione, istituita con il protocollo Unicredit sulle politiche commerciali sottoscritto con le nostre organizzazioni sindacali, non ha ricevuto, nel corso del 2020 e 2021, alcuna denuncia per pratiche di pressioni commerciali. Sono state riscontrate solo alcune segnalazioni di singoli comportamenti non conformi alle previsioni contrattuali, gestite e risolte in modo costruttivo grazie ai 7 presidi locali (osservatori bilaterali azienda e sindacato) presenti sul territorio”*.

Le dimensioni di Unicredit sono molto simili a quelle di Intesa Sanpaolo: come mai non c'è stata nessuna segnalazione? Lo stesso interrogativo lo si può sollevare per Mps benché qui le dimensioni siano ben diverse da Intesa e Unicredit. Ecco il commento di Siena: *“In materia di politiche commerciali, in banca Mps è continuo il confronto nell’ambito dell’omonima commissione paritetica permanente (costituita sin dal 2015 con specifico accordo sindacale aziendale) anche in chiave programmatica e propositiva”*. E ancora: *“La commissione può anche essere sede di analisi di episodi specifici, su segnalazione da parte dei dipendenti o per il tramite dei rappresentanti sindacali, anche attraverso una casella di posta elettronica dedicata nel rispetto delle norme in materia di privacy. In tal senso, comunichiamo che nel 2021 non sono pervenute segnalazioni su casi specifici”*.

La posizione dei sindacati

Quali conclusioni si possono trarre dunque dal monitoraggio sulle segnalazioni di mal di budget a quattro anni dall'intesa nazionale sulle pressioni commerciali? *“In realtà, dopo l'accordo sulle politiche commerciali, le banche sono molto più raffinate rispetto al passato nel porre in atto politiche commerciali pervasive ”* spiega **Susy Esposito**, segretaria nazionale Fisac Cgil e componente della commissione nazionale sulle politiche commerciali. *“Si pensi anche all'introduzione delle agende elettroniche per l'organizzazione degli appuntamenti della clientela che prevedono, molto spesso, dei report immediati rispetto all'esito dell'appuntamento. Politiche pervasive sono anche le frequenti previsioni di vendita e le correlate graduatorie comparative tra strutture. Il fenomeno è tutt'altro che scomparso.”* A questo punto come bisogna muoversi per aiutare i dipendenti come il mal di budget? *“Le segnalazioni delle pressioni commerciali sono indispensabili per far emergere il problema e il disagio lavorativo, quindi è bene alimentare il senso di fiducia nell'accordo”* ricorda Fulvio Furlan, segretario generale Uilca. *“Dove non risulta ve ne siano può significare che certe*

criticità siano risolte in ambito gestionale con il sindacato e non serva arrivare a coinvolgere le commissioni preposte”.

**Articolo di Valerio D'Angerio su “Il Sole 24 Ore” del
4/12/2021**