

Segreteria Nazionale

00184 Roma – Via Panisperna, 32

0647923648 – segreteria@fab-bi.it

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI – R.S.A. Banca d'Italia



Al Segretario Generale
della Banca d'Italia

e.p.c.

Al Servizio GEP
Divisione Relazioni Sindacali

Protocollo: 07/25

Roma, 17/07/2025

Oggetto: progetto e adeguamento degli assetti della Rete territoriale –
Osservazioni e proposte FABI BI

Egregio Segretario Generale,

facciamo seguito agli incontri svolti fino ad ora sull'argomento e al documento consegnato prima dell'incontro del 15 luglio 2025, per illustrare le nostre osservazioni e avanzare le proposte FABI BI elaborate a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nel piano di riassetto della Rete territoriale.

Pur apprezzando la dichiarata volontà dell'Amministrazione di individuare soluzioni condivise con i sindacati e della necessaria velocizzazione dei tempi per dare certezze a tutti i colleghi della rete, riteniamo che le misure illustrate dall'Amministrazione, sebbene rappresentino un primo passo, debbano essere significativamente migliorate per rispondere in modo equo e concreto ai sacrifici professionali e personali richiesti ai dipendenti e ai trascorsi dieci anni dagli accordi dell'ultima riforma della rete territoriale.

Il successo di una riforma così incisiva non può prescindere dalla piena valorizzazione e tutela delle persone, che ne costituiscono il pilastro fondamentale.

Premesse

Il sindacato FABBI BI presenta le seguenti premesse fondamentali in risposta al piano di riorganizzazione aziendale.

Riteniamo che questa riforma abbia un impatto sulla vita professionale e privata dei colleghi significativamente maggiore rispetto al passato.

Questa valutazione si basa anche sulla volontà espressa dall'Amministrazione di trasferire il personale principalmente presso dieci strutture (9 sedi e la filiale di BZ) situate in città molto più grandi, costose e distanti rispetto a quelle coinvolte nelle precedenti riorganizzazioni.

Alla luce di ciò, stabiliamo i seguenti punti cardine per la negoziazione:

1. Base di partenza e visione negoziale

Le misure definite nell'accordo del 2015 devono essere considerate il **punto di partenza minimo** della trattativa, come affermato in più occasioni dalla stessa Amministrazione. Chiediamo alla Delegazione aziendale di superare la logica del semplice adeguamento economico e di impostare il confronto su basi più innovative e adeguate alla portata del cambiamento.

2. Adeguamento economico all'Inflazione

L'adeguamento economico è un requisito **di partenza** imprescindibile, ma non sufficiente. Chiediamo l'applicazione del tasso di inflazione **FOI**, dal 2015 ad oggi, **del 19,90%, come comunicato dalla stessa Delegazione con arrotondamento all'importo maggiore**, su tutti gli importi. In tal senso evidenziamo l'inadeguatezza delle attuali proposte aziendali:

- **Contributo Mensile sull'Affitto:** l'azienda propone un aumento del solo 10%, a fronte della nostra richiesta.
- **Contributo Annuale per Figli/e:** nonostante l'estensione del beneficio ai 18 anni non compiuti (come da nostra proposta accettata dall'Amministrazione), l'incremento economico proposto, rispetto agli accordi del 2015, è solo del 14,3% contro il 19,90% inflattivo.

3. Dipendenti Post '93

La FABBI BI avanza la seguente richiesta, basata su due importanti novità:

- a) **Nuovi soggetti coinvolti:** per la prima volta, in occasione delle chiusure delle Filiali, anche i **colleghi assunti dopo il 1993** avranno la possibilità di accedere agli incentivi per l'uscita anticipata.

- b) **Normativa in evoluzione:** c'è già l'impegno della Delegazione aziendale e dei sindacati a discutere una **modifica migliorativa delle regole relative alla "Lump Sum"** (l'incentivo economico per l'esodo).

Richiesta della FABI BI

Chiediamo che nel futuro accordo sia inserita una **clausola di salvaguardia** specifica.

Obiettivo della clausola:

tutelare tutti i colleghi che decideranno di aderire all'uscita anticipata, garantendo loro l'**applicazione retroattiva delle nuove condizioni della Lump Sum**, non appena queste verranno definite dalla futura contrattazione.

In parole semplici, si chiede che chi accetta di uscire oggi non sia penalizzato, ma possa beneficiare delle condizioni economiche migliorative che verranno concordate in un secondo momento.

4. Sostenibilità dei carichi di lavoro e rafforzamento degli organici

Chiediamo che il rafforzamento delle dieci filiali principali non avvenga a spese delle altre filiali e che la gestione del personale e tenga conto di questo. Temiamo che la riduzione di personale nel resto della rete causi un aumento insostenibile del carico di lavoro per i colleghi che vi rimangono.

5. Importi netti

Chiediamo l'inserimento degli importi netti medi a fianco degli importi lordi. Questo permetterebbe al collega di individuare immediatamente la quota effettiva che riceverà.

Fatte queste dovute premesse, di seguito, articoliamo le nostre controproposte sui principali punti di intervento.

Controproposte

Creazione di Settori

La FABI BI ribadisce la necessità di creare dei “settori del contante” laddove, a seguito dell'accorpamento tra unità di base, la Segreteria prevarrà sul GSP. Questo permetterà di valorizzare il lavoro del collega di GSP, che necessariamente per i primi tempi dovrà gestire lo sportello al pubblico. Tale soluzione tiene conto sia della sua professionalità già acquisita nella gestione del denaro, sia della possibilità che i colleghi di Segreteria non si rendano disponibili alla gestione del contante.

1. Mobilità Incentivata e Conciliazione "Vita-Lavoro"

Ambito di applicazione: non condividiamo che i destinatari delle misure siano solo il personale delle Filiali in chiusura (Brescia e Livorno) e delle nuove "monodivisionali" (Catania, Forlì, Salerno e Verona), come indicato nell'ultimo documento.

Tali misure vanno applicate anche alle altre Filiali che hanno subito una rimodulazione di qualsiasi tipo, come indicato nelle slide presentate dalla Delegazione aziendale lo scorso 9 luglio:

- a) Filiali in chiusura (BS, LI) e nuove monodivisionali (VR, FC, SA, CT): tutto il personale della Filiale, senza vincoli di destinazione (AC o Filiali)
- b) Altre Filiali (PD, BG, PC, AR, RM-CDM, FG, AO, TN, AQ, PZ, CB, TS, GE, PG, AN, CZ, CA): tutto il personale della Filiale se verso l'A.C. o Filiali dove il fabbisogno di risorse aumenta in conseguenza del riassetto (TO, MI, BZ, VE, BO, FI, RM Sede, NA, BA, PA)

L'impianto proposto dall'Azienda va potenziato per rendere la mobilità una scelta realmente volontaria e sostenibile, e non una necessità subita.

Trattamento economico di trasferimento maggiorato (Allegato 1)

Proposta FABI BI

Si parla tanto di giovani, diamo un segnale in questo senso

Dipendenti con congiunti:

- **280** diarie di base (proposta attuale 270 diarie) spettanti a titolo di contributo di trasferimento, maggiorato **di 10 diarie ogni 5 anni di distanza dal collocamento a riposo d'ufficio** (67 anni)

Dipendenti senza congiunti:

- **210** diarie (proposta attuale 200 diarie) spettanti a titolo di contributo di trasferimento, maggiorato **di 8 diarie ogni 5 anni di distanza dal collocamento a riposo d'ufficio** (67 anni)

Tutti:

- Ulteriori **20** diarie (proposta attuale 15 diarie) se già trasferiti in precedenza.

In tutti i casi proponiamo che **gli importi siano versati al collega che aderisce a tali misure, per l'intera somma spettante**, il primo giorno di presa servizio nella nuova struttura.

Contributo all'insediamento (Allegato 2)

Proposta FAB I BI

1. L'affitto con contratto diretto della Banca. Questo eliminerebbe il passaggio del contributo nel reddito del collega e la successiva tassazione all'aliquota marginale.
Se si vuole mantenere il contributo è necessario elevarlo almeno ad **un minimo di 3.000€** (proposta attuale **2.200€**), considerato che la sola rivalutazione inflattiva (19,90%) comporterebbe un aumento pari a circa 2.400€ e tenendo conto del maggior costo nelle sedi di destinazione richiamato in premessa.
Non si risolverebbe comunque il problema della percentuale di circa il 55/60% che resterebbe a carico del collega.
Laddove tale contributo non dovesse coprire l'intero importo dell'affitto si dovrebbe ricorrere alle tabelle **OMI (Osservatorio del Mercato Immobiliare)** dell'Agenzia delle Entrate, che definirebbero il contributo da riconoscere al collega.
2. Riconoscimento di **punteggi specifici per chi parteciperà ai bandi SIDIEF**
3. **Incrementare il contributo annuale** per i figli a carico almeno dell'inflazione (19,90%) ad un importo pari ad **4.200€** (proposta attuale 4.000€).
4. Siamo d'accordo sul mantenimento dell'anticipo IFR al tasso agevolato.
5. **Chiediamo di attivare un Mutuo CSR a tasso agevolato con contributo interessi da parte della Banca.**
Se l'accordo con la CSR dovesse comportare un allungamento dei tempi proponiamo di **prevedere un contributo interessi per qualsiasi Mutuo CSR il collega attivi.**
6. **Incrementare il rimborso per le spese di agenzia**, portandolo a **3.000€** per l'affitto (proposta attuale 2.000€) e **5.000€** per l'acquisto (proposta attuale 4.000€).
7. Proponiamo di **rivedere il Contributo forfettario di pendolarismo sulla base delle distanze chilometriche dalla sede di destinazione** partendo da un contributo giornaliero **minimo di 60€** (proposta attuale 42€).
In **alternativa** si potrebbe prevedere un **rimborso del viaggio a piè di lista** (costi dell'autostrada, rimborso chilometrico e parcheggio; rimborso del costo del Treno e dei mezzi di trasporto; rimborso del costo dell'Aereo e dei mezzi di trasporto, ecc.)
8. Siamo d'accordo sul riconoscimento del contributo, così come previsto, per chi perde l'alloggio di servizio

Lavoro da remoto (Allegato 3)

Proposta FABI BI

Con riferimento al **lavoro da remoto**, sia esso in **Telelavoro** che **Ibrido**, oltre alle Opzioni 1 e 2, si dovrebbe prevedere una **nuova “Opzione-Filiali in chiusura”**, a scelta del collega, dedicata a tutto il personale delle **filiali in chiusura (BS e LI)** con le seguenti caratteristiche:

- a) **Durata**: senza alcun limite, a meno di rinuncia da parte del collega
- b) **Rientro**: un solo giorno al mese, nella filiale più comoda al collega
- c) **Contributo giornaliero forfettario di pendolarismo** per i giorni di rientro
- d) Diritto al **trattamento economico di trasferimento maggiorato** al rientro
- e) Per chi sceglie il Telelavoro riconoscimento del **Buono pasto per ogni giorno di presenza (misura da estendere a tutti i colleghi telelavoristi)**

Con riferimento all’Opzione 1) per chi accetta il trasferimento maggiorato e all’Opzione 2) per chi opta per il contributo di pendolarismo, presentate dalla Delegazione aziendale nella tabella dell’Allegato 3, **la FABI BI propone** le seguenti modifiche:

Opzione 1) trasferimento maggiorato

Durata: 3 anni rinnovabile per 1 anno (proposta attuale 1 anno non rinnovabile)

Unità a 10/100, **15gg**/mese senza massimale annuo;

Unità a 5/50, **10gg**/mese senza massimale annuo;

Unità a fruizione occasionale, **5gg**/mese senza massimale annuo.

Opzione 2) contributo di pendolarismo

Durata: 5 anni rinnovabile per 2 anni (proposta attuale 5 anni non rinnovabile). Al termine per chi ha un periodo di servizio residuo non superiore a tre anni dal collocamento a riposo d’ufficio: estensione fino alla cessazione.

Unità a 10/100, **15gg**/mese senza massimale annuo;

Unità a 5/50, **10gg**/mese senza massimale annuo;

Unità a fruizione occasionale, **5gg**/mese senza massimale annuo.

Telelavoro (Opzione 3)

Estensione della scelta del Telelavoro a tutto il personale (proposta attuale solo per chi ha titolo ai benefici della L. 104/92 con eccezionale gravità) **con riconoscimento del Buono pasto** per ogni giorno di presenza. Riconoscimento che dovrebbe essere esteso a tutto il personale della Banca in Telelavoro.

Durata: **3 anni rinnovabile per 1 anno** per chi sceglie l'Opzione 1) trasferimento
Durata: **5 anni rinnovabile per 2 anni** per chi sceglie l'Opzione 2) contributo di pendolarismo
Rientro: **una volta al mese** con diritto del contributo di pendolarismo

Proposta FABBI per i Beneficiari della Legge 104/92

1. Aumento dei permessi retribuiti

Proponiamo di reintrodurre i **6 giorni di permesso mensile** (invece degli attuali 3).

Questo beneficio si applicherebbe a due categorie di personale:

- a chi **già usufruisce** dei permessi previsti dalla L. 104.
- a chi **otterrà il diritto** a tali permessi entro i prossimi 5 anni.

2. Accesso speciale al Telelavoro

Si propone un'opzione di telelavoro a condizioni di maggior favore per il personale trasferito a causa della riorganizzazione che rientra nei requisiti della Legge 104/92.

A chi si rivolge: il personale che, a seguito della riorganizzazione, viene trasferito ad un'altra sede e che soddisfa queste condizioni:

- fruisca dei benefici della **Legge 104/92** (per sé o per i propri stretti congiunti - coniuge, genitore o figli).
- questo diritto deve essere **già attivo al momento del trasferimento** oppure deve essere riconosciuto **entro i 5 anni successivi**.

Come funzionerebbe il telelavoro:

- ✓ **Durata:** a tempo indeterminato, senza alcuna scadenza.
- ✓ **Rientri in ufficio:** obbligo di rientro in sede per **un solo giorno al mese**.
- ✓ **Rimborsi:** per i giorni di rientro in presenza è prevista un'**indennità giornaliera di pendolarismo**.
- ✓ **Incentivo finale:** nel momento in cui il collega dovesse terminare definitivamente il regime di telelavoro, gli verrà corrisposta l'**indennità di trasferimento maggiorato**.

Flessibilità oraria

La FABBI è d'accordo **sull'ampliamento della flessibilità** in ingresso 7:30-9:30.

La FABBI BI propone che la deroga quinquennale alle regole su **part-time** e **orari particolari** venga estesa a **tutti i colleghi trasferiti**, non solo per quelli che optano per l'Opzione 1.

2. Riorientamento e Specializzazione Professionale

Accogliamo con favore l'impegno a investire in percorsi di formazione, riorientamento e specializzazione per il personale. Chiediamo che tali percorsi siano strutturati sulla base di un'analisi puntuale dei fabbisogni e delle aspirazioni dei singoli, e che il loro calendario sia concordato con le Organizzazioni Sindacali per assicurarne la massima efficacia.

Le proposte FABBI BI

- Prevedere sessioni di **formazione in presenza in A.C.**
- In caso di riorientamento, garantire periodi di **affiancamento definiti, per un minimo di 3 settimane all'anno**, per un periodo di 2 anni, da svolgersi presso strutture diverse da quella di appartenenza.

3. Misure di Accompagnamento all'Uscita

Premesso che la FABBI BI propone che le **misure di accompagnamento all'uscita vengano estese a tutto il personale della Banca**, riteniamo comunque che in questa fase si debbano applicare per intero anche al personale in servizio presso le nuove Filiali "monodivisionali" di Catania, Forlì, Salerno e Verona.

Proposte FABBI BI

1. **Esonero dal servizio:** il personale che, alla data di chiusura, ha un periodo di servizio residuo **non superiore a 12 mesi** (anziché gli 8 previsti) rispetto al collocamento a riposo d'ufficio viene esonerato dal servizio dalla data di chiusura fino alla data di collocamento a riposo d'ufficio, con diritto alla retribuzione.
2. **Somma una tantum:** il personale con un periodo di servizio residuo **superiore a 12 mesi** (anziché gli 8 previsti) rispetto al collocamento a riposo d'ufficio e che matura diritto a pensione INPS o Banca entro la data di chiusura può presentare domanda di cessazione e ha titolo a percepire una somma una tantum in base al periodo intercorrente tra la data di maturazione del diritto a pensione e quella di collocamento a riposo d'ufficio, calcolata come segue: **12 mensilità di stipendio** (anziché le 8 previste) per il periodo compreso **tra più di 12 mesi e fino a 15 mesi** (anziché gli 8-11 mesi previsti); 1 mensilità di stipendio per ogni ulteriore **periodo di 3 mesi** (anziché i 4

previsti) e la frazione residua **superiore a 1,5 mesi** viene arrotondata per eccesso.

Estensione del beneficio a chi ha raggiunto il diritto a Pensione Banca.

3. **Assegno di sostegno al reddito:** il personale che matura diritto a pensione INPS o Banca entro 7 anni e 6 mesi dalla data di chiusura può presentare domanda di cessazione e ha titolo a percepire **un importo mensile pari all'81%** ^[1] (anziché il 75% proposto) dell'ultima retribuzione pensionabile, fino alla data di liquidazione della pensione. Per tutto il periodo successivo alla cessazione dal servizio e fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione, la Banca si fa carico della copertura assicurativa presso l'INPS e della contribuzione alla previdenza complementare.

[1] L'81% è l'importo massimo che viene riconosciuto in caso di pensionamento con il requisito di 36 anni di Banca. Peraltro, in questo accordo viene calcolato tenendo conto dell'ultima retribuzione pensionabile e non della pensione Banca ex art. 11 RTQ, che sappiamo essere calcolata riconoscendo delle diverse indennità convenzionali

4. Ulteriori proposte **FABI BI**

1. Proponiamo di offrire da subito ai colleghi delle filiali in chiusura la possibilità di svolgere missioni presso altre strutture. L'adesione a tali missioni dovrà avvenire esclusivamente su base volontaria.
2. Proponiamo una garanzia per i colleghi delle **Unità di Vigilanza** che saranno trasformate in **Unità di Tutela ed EduFin**.

Questa garanzia si applica ai colleghi che:

- decidono di **rimanere nella nuova unità di Tutela ed EduFin**.
- **non avranno un ruolo a "Utilizzo Ispettivo Prevalente" (UIP)**.

A questi colleghi dovrà essere garantita la partecipazione ad **attività di ispezione prudenziale onsite** per almeno 3 anni, con una frequenza di **almeno una volta all'anno**.

Questa soluzione mira a un **duplice obiettivo**: permettere ai colleghi di esercitare la professionalità acquisita e, quindi, facilitare la transizione verso le nuove attività e, al contempo, garantire all'Ispettorato la continuità operativa grazie all'impiego di risorse già formate.

3. **Banca del Tempo:** per le misure di accompagnamento all'uscita la Banca del tempo andrà aggiunta ai tempi previsti dall'accordo. Ad esempio: se ad un collega matura il diritto a pensione INPS o Banca entro 7 anni e 8 mesi dalla data di chiusura e ha accumulato 2 mesi di Banca del tempo, potrà comunque presentare domanda di cessazione e accedere alle misure con assegno di sostegno al reddito aggiungendo i 2 mesi di Banca del tempo ai 7 anni e 6 mesi previsti dalla misura.

4. **Clausola di salvaguardia sulla stabilità del lavoro a distanza:** al personale che aderisse al trasferimento incentivato è garantita la permanenza nell'unità organizzativa di destinazione. Pertanto, il dipendente non potrà essere trasferito ad un'altra unità all'interno del medesimo Servizio o Filiale. Qualora, per comprovate ed eccezionali esigenze di servizio, tale trasferimento interno si rendesse necessario, il collega potrà continuare a lavorare da remoto alle vecchie condizioni nel caso in cui le modalità di lavoro nella nuova unità siano per lui meno vantaggiose.
5. **Clausole di garanzia per i colleghi che rimangono nelle filiali rimodulate:** sarà necessario definire nel dettaglio delle garanzie per chi rimarrà nelle filiali rimodulate e dove è prevista una riduzione di personale.

In conclusione, le nostre proposte mirano a definire un accordo che dia risposte adeguate alle legittime aspettative delle persone, garantendo equità, rispetto, un concreto sostegno economico e normativo e una garanzia di continuità operativa alla Banca.

Restiamo a disposizione per eventuali precisazioni di dettaglio delle proposte qui formulate, utili per definire un accordo che sia realmente soddisfacente e di tutela per tutto il personale coinvolto e per la stessa Amministrazione.

In attesa del prossimo incontro, inviamo distinti saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE
FABI BI