

Intervista Preservata l'occupazione nel settore

Casadel — a pagina 15

«Evitato che i bancari diventassero riserva indiana»

L'INTERVISTA

LANDO MARIA SILEONI

«Decisivo il patto politico tra istituti e sindacati: un ingresso ogni due uscite»

Cristina Casadel

«Abbiamo evitato che i bancari diventassero una riserva indiana». I numeri oggi ci mostrano un settore che sarebbe stato molto diverso, senza quel "patto politico" dei sindacati e delle banche con cui «abbiamo chiesto e ottenuto un'assunzione ogni due uscite volontarie», racconta **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della prima organizzazione del credito, gli autonomi della **Fabi**. Per capire l'origine del patto bisogna andare indietro di tre anni, quando «continuavamo a ricevere piani industriali che contenevano esuberanti e non arrivavano mai alla loro scadenza: venivano aggiornati ogni anno, anno e mezzo. È stato allora che abbiamo deciso di affrontare in questo modo il tema, generato da un lato dalla riorganizzazione e dal nuovo modello di banca e dall'altro da investimenti sulle nuove tecnologie e sulle nuove professionalità non così importanti».

Se c'è un settore dove la contrattazione e la buona concertazione hanno fatto nascere strumenti che oggi si stanno rilevando preziosi come non mai, questo è il credito. Uno di questi strumenti è il Fondo per l'occupazio-

ne, nato nel 2012 e finanziato bilateralmente. «Dalla sua nascita ad oggi il fondo ha favorito l'assunzione a tempo indeterminato di 26.800 bancari per ognuna delle quali le aziende hanno ricevuto un contributo di 3.500 euro all'anno per tre anni con una maggiorazione nel caso delle assunzioni fatte al sud», spiega il sindacalista.

La scorsa estate, non senza irrigidimenti nel sistema, abbiamo assistito a quella che **Sileoni** definisce «l'Ops del secolo, quella di Intesa su Ubi, con il coinvolgimento di Bper. Ed è proprio in Intesa Sanpaolo che adesso contremo il maggior numero di assunzioni, mille in più di quelle che avevamo definito con l'accordo sindacale che prevedeva 5mila uscite e 2.500 assunzioni. Essendo arrivate più di 7mila domande di uscita, le assunzioni sono diventate 3.500 e per questo ringrazio la banca e i sindacati aziendali per il lavoro fatto nel rispetto del nostro patto». Molte migliaia di giovani, in questi ultimi mesi sono stati assunti da remoto al 100%. **Sileoni** è preoccupato? «Diventa più complesso raggiungerli ma ci siamo già da tempo attrezzati per farlo», assicura.

La pandemia ha accelerato gli investimenti tecnologici e l'innovazione così come la svolta verso lo smart working. In un caso e nell'altro, il settore sembra blindato e questo in virtù, ancora una volta, della contrattazione. In banca entreranno nuovi profili, ma «con l'ultimo contratto abbiamo definito una cabina di regia nazionale per le figure professionali che sono state rese necessarie con le

nuove tecnologie e la digitalizzazione - dice **Sileoni** -. Il sindacato avrà un ruolo da protagonista nella gestione del cambiamento che non chiederà di mettere mano agli inquadramenti perché c'è già la cabina di regia per le nuove professionalità. Nei nuovi ingressi c'è comunque un certo equilibrio tra figure legate allo sviluppo tecnologico e digitale e bancari inseriti nella rete commerciale. Nei gruppi bancari c'è una forte competizione tra i manager con un'impostazione più tradizionale che vogliono portare a casa i risultati attraverso la rete commerciale e quelli che sono invece orientati a fare investimenti massicci e a ottenere risultati attraverso la digitalizzazione. Non bisogna dimenticare però che per le banche il rapporto con i territori e i clienti è primario». Siamo arrivati al lavoro che verrà che per **Sileoni** non sarà lo smart working al 100%. L'ultimo contratto, comunque, ha messo il punto fermo anche su questo capitolo definendo le linee guida nell'uso dello strumento, dal numero di giorni fino alla disconnessione. «Prenderemo in considerazione cambiamenti solo quando la pandemia sarà finita. Se possiamo accontentare i lavoratori che vorranno rimanere in smart working anche nel post pandemia lo faremo, così come se ci sono lavoratori che vorranno tornare a lavorare in sede dovranno poterlo fare. Oggi siamo in un regime di deroga temporaneo dovuto alla pandemia. Se in futuro le banche ci chiederanno di aprire il confronto lo faremo ma non per ridurre i costi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Lando Maria Sileoni, segretario generale **Fabi**



LANDO MARIA SILEONI

È il segretario generale della **Fabi**, il primo sindacato del credito



Banche, 10mila assunzioni Boom per le lauree scientifiche

CREDITO

La trasformazione digitale in atto spinge la domanda di profili tecnici

Non solo esuberanti. Nei prossimi tre anni le banche italiane assumeranno 10mila neo laureati. È quanto risulta da un'indagine condotta da Il Sole 24 Ore tra i dieci maggiori istituti di credito. Per la trasforma-

zione digitale in atto diminuisce la domanda di laureati in economia, mentre c'è una forte crescita delle richieste di laureati in discipline tecnico-scientifiche.

Alessandro Graziani — a pag. 15

Banche alla svolta generazionale 10mila neolaureati in tre anni

CREDITO

Il digitale cambia i requisiti: il 30% avrà specializzazioni tecnico-scientifiche

Meno spazio (50%) per le lauree in economia, largo ai nuovi consulenti

Alessandro Graziani

Tagli ed esuberanti di personale, certo. Ma non solo. In banca si continua ad assumere, anche se cambiano e si ampliano le professionalità richieste. La trasformazione digitale in atto nel settore richiede skills tecnologiche finora poco diffuse nelle banche. La conseguenza è che le nuove assunzioni, guardando alle provenienze universitarie, vedranno nei prossimi anni una riduzione dei laureati in economia (50%) e una forte crescita (fino al 30%) dei laureati in discipline "STEM": Sciences, Technology, Engineering, Mathematics.

È quanto risulta da un'indagine condotta da IlSole24Ore su dieci tra i maggiori istituti di credito, che nei piani industriali dei prossimi tre anni - accanto ai noti piani di prepensionamenti - prevedono l'assunzione di 10.000 nuovi dipendenti. Livello destinato a salire se, oltre alle banche tradizionali, nel conteggio si inseriscono anche le "specialiste" del risparmio come Mediolanum, Fineco e Banca Generali o neobanks come Illimity.

A livello assoluto le due grandi banche Intesa Sanpaolo e UniCredit sono naturalmente quelle che, secondo i piani annunciati per il triennio 2021-2023, assumeranno

più personale dipendente: 3.500 per il gruppo Intesa Sanpaolo, 2.600 per UniCredit. In entrambi i casi a fronte di uscite e prepensionamenti, possibili grazie alla legge su quota 100, si raggiungerà la media di un nuovo assunto ogni due uscite nell'ambito di accordi definiti con i sindacati.

La ristrutturazione del settore è destinata a proseguire ancora per molti anni ma se la trasformazione digitale sta portando le banche, come più volte è stato documentato dalle statistiche, alla riduzione delle filiali e quindi del numero dei bancari allo "sportello", è interessante provare a capire come stanno cambiando i profili professionali richiesti dalle banche. E da quali facoltà universitarie si andrà ad attingere per potenziare il personale.

Stando alle indicazioni che arrivano dagli uffici HR, si diceva, emerge che la quota dei laureati in economia sarà ancora la principale ma non andrà oltre il 50% dei neoassunti, mentre dovrebbe rimanere stabile al 20% la percentuale dei dipendenti in arrivo dalle facoltà umanistiche e giuridiche. In netta crescita invece, con punte fino al 30%, i laureati nelle cosiddette discipline "stem": Science, Technology, Engineering, Mathematics. Da qui le banche attingeranno le risorse per rafforzare le nuove professionalità di cui il settore ha bisogno: sviluppatori di software e di architetture di information technology, specialisti di user e custodir experience, data scientist e analisti dei dati.

L'avvento del digital banking non è però l'unico driver delle nuove assunzioni in banca. A contare, e molto, sono anche i diversi modelli di business che le

banche hanno adottato negli ultimi anni. Chi ha mantenuto la proprietà delle società prodotte, e tra questi chi come Intesa Sanpaolo ha deciso di puntare con forza sulle assicurazioni, nei prossimi anni assumerà personale per sviluppare prodotti e servizi che vadano oltre l'attività bancaria tradizionale. Una strategia che, pur su scala più ridotta, per gli stessi motivi viene adottata anche da banche di piccole e medie dimensioni come Credem e Banca Sella. Due tra i pochi istituti italiani che, insieme a Mediobanca, aumenteranno il numero dei dipendenti anche al netto delle uscite proprio per i piani di crescita nelle attività diverse dalla banca tradizionale (private banking, consulenti del risparmio). E tra le piccole-medie banche spicca il numero di assunzioni che prevede di fare in tre anni il Gruppo Sella, da anni tra i più all'avanguardia nella trasformazione digitale, che punta ad assumere 764 nuovi dipendenti tra skills in ambito STEM e risorse da destinare al private banking e alla banca tradizionale.

Sempre più essenziale per tutte le banche contattate dal Sole24Ore è la collaborazione tra gli istituti e i principali atenei universitari italiani, spesso estesa alla co-progettazione e al finanziamento di master di specia-



lizzazione post laurea (come quello in digital marketing tra Credem e Università di Modena e Reggio Emilia). Ulteriore elemento di novità nei piani di rafforzamento del personale bancario è l'accentuazione dello Smart working che, dopo il test riuscito durante la fase acuta della pandemia, è destinato a entrare nel "new normal" delle banche. Con ripercussioni sulle modalità e sui tempi di lavoro nelle grandi sedi centrali, dove per alcune mansioni si andrà una-due volte a settimana. Il che comporta come conseguenza, per fare l'esempio del grande hub bancario milanese, che lavorare in banca non comporterà necessariamente l'esigenza di vivere a Milano.

Il processo di aggregazioni nel settore ripartito nel 2020 con le operazioni Intesa-Ubi-Bper e Credit Agricole-CreVal, e destinato a proseguire anche nei prossimi anni, come impatterà numericamente sul personale bancario? È evidente che le sovrapposizioni derivanti dalle fusioni genereranno nuovi esuberi di personale ma, almeno nel rapporto visto finora di due a uno, i piani di assunzione saranno mantenuti sia per far fronte in parte al turn over sia soprattutto perché l'esigenza di nuove competenze digitali destinate a trasformare le banche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PAROLA CHIAVE

Stem

Discipline

L'acronimo Stem, dall'inglese Science, Technology, Engineering and Mathematics, è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico-tecnologiche e i relativi corsi di studio. In italiano è talvolta usato in sua vece l'acronimo Stim.

Le assunzioni nelle banche

Ingressi previsti nei prossimi anni

TOTALE	10.744	ENTRO IL
Intesa Sanpaolo	3.500	30/6/24
Unicredit	2.600	2023
Mediobanca*	1.000	2023
Banca Sella	764	2023
Banco Bpm	750	2023
Popolare Sondrio**	600	2023
Bnl-BnpParibas	580	1/4/22
Bper	450	2023
Credit Agricole	300	2023
Credem	200	2021

* Mediobanca assumerà 400 dipendenti e 600 consulenti finanziari a contratto; **Popolare Sondrio: stime sulla base della media annuale del periodo 2018-2020; Fonte: Elaborazione Il Sole 24 Ore su dati societari