

Breve intervista a Sergio **Marianacci** – Coordinatore Nazionale della Fisac CGIL Banco BPM.

D: L'Azienda ha annunciato l'avvio di un nuovo piano di pensionamento incentivato rivolto a colleghi che hanno già maturato o matureranno entro il 31 dicembre 2026 i requisiti per la pensione anticipata. Può spiegarci meglio di cosa si tratta?

Il piano riguarda potenzialmente 336 colleghi, anche se i posti effettivamente disponibili saranno 120. L'adesione seguirà il criterio della tempestività della domanda e prevede una data di cessazione a partire dal 1° marzo 2026. L'incentivo economico varierà dalle 4 alle 8 mensilità, a seconda della distanza del lavoratore dalla finestra di vecchiaia, con un ulteriore premio per chi maturerà il requisito nel 2026.

L'IMPATTO SUI LAVORATORI CHE RESTANO

D: Iniziative di questo tipo possono rappresentare un'opportunità per alcuni colleghi. Tuttavia, che impatto rischiano di avere sulle condizioni di lavoro di chi rimarrà in servizio?

Questo è il punto più delicato. Le uscite senza un adeguato ricambio generazionale hanno già portato a un peggioramento significativo delle condizioni di lavoro. Pressioni commerciali crescenti, carichi operativi sempre più pesanti e un clima di stress che è diventato strutturale. Il rischio concreto è che, con ulteriori 120 uscite non compensate, la situazione si complichino ulteriormente.

D: Quindi è corretto dire che l'attuale organizzazione del lavoro è già in difficoltà?

Assolutamente sì. La mancanza di personale è un problema cronico, denunciato da FIRST CISL, FISAC CGIL e UILCA da lungo tempo. I colleghi nelle filiali e negli uffici di sede lavorano spesso in condizioni di sotto-organico, costretti a coprire più ruoli contemporaneamente, con poco supporto e margini sempre più ridotti. Ogni ulteriore uscita rischia di scaricare ancor più responsabilità e pressione su chi rimane.

PROSPETTIVE FUTURE

D: Qual è la posizione dei sindacati rispetto a questo piano?

E' una scelta aziendale quella di proporre un piano di pensionamento incentivato. Chiediamo all'azienda un piano di ricambio generazionale che per numeri consenta una tenuta complessiva, delle attività quotidiane delle lavoratrici e dei lavoratori del gruppo. Non è più sostenibile continuare a operare con numeri così ridotti in tante filiali e in tanti uffici ed è necessario valorizzare le attività con un piano che rimetta al centro il benessere dei lavoratori e la qualità del servizio.

D: Qual è il messaggio che volete lanciare alle lavoratrici e lavoratori?

Che saremo vigili. Che sosteniamo chi vorrà aderire al piano, ma al tempo stesso difenderemo con determinazione le condizioni di chi rimarrà. Non si può parlare di sostenibilità aziendale senza parlare di sostenibilità del lavoro quotidiano. E oggi, purtroppo, questa sostenibilità è seriamente a rischio.