

# BANCAROTTA

A cura della CUB-SALLCA

Sindacato Autorganizzato delle Lavoratrici e dei  
Lavoratori del Credito e delle Assicurazioni

Numero 12  
Ottobre 2012

www.cub.it  
sallca.cub@libero.it

Confederazione  
**CC**  
**BB**  
**SS**  
Unitaria di Base

**“ABBIAM DECISO CHE CREDERCI ANCORA NON  
SIA UNA BRUTTA MALATTIA”  
(LIGABUE)**

SUPPLEMENTO A “IL PANE E LE ROSE”  
DIRETTORE RESPONSABILE: BRUNETTA MORELLI  
REGISTRAZIONE AL N° 190 TRIBUNALE DI MILANO  
REDAZIONE: CORSO MARCONI 34 – TORINO  
TEL. 011 – 655897  
FAX 011 – 7600582

**IN QUESTO NUMERO:  
facciamo il punto sulle principali vertenze  
aziendali in atto nel settore credito**

## **BANCHE: CALEIDOSCOPIO DI UN SISTEMA IN CRISI**

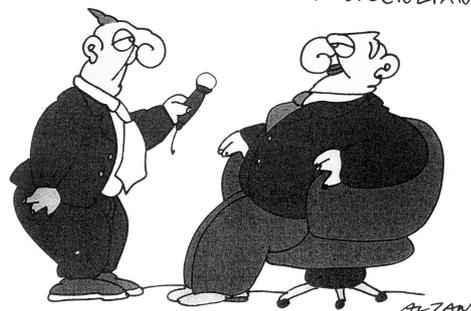
Cinque anni di crisi finanziaria hanno lasciato sul terreno molte macerie. Le grandi malate della finanza, le banche, hanno però resistito a lungo prima di ammettere lo stato comatoso della loro situazione patrimoniale e reddituale. Poi l'accelerazione della crisi italiana sul debito sovrano, a partire dalla drammatica estate 2011, ha prodotto una svolta radicale, che le sta portando all'eccesso opposto: prospettare una situazione catastrofica per essere autorizzati a mettere mano ai contratti di lavoro e così riportare verso l'alto il livello degli utili.

In questa rapida inversione ad U, si producono studi ed analisi superficiali e partigiane, buttando addosso ai lavoratori sia le responsabilità degli errori compiuti dai manager, sia il compito di farsi carico del risanamento. L'Abi e le banche, in altre parole, aprono un processo sommario all'insieme dei sistemi di tutela, contrattati nel tempo dalle parti sociali, per convincere la controparte sindacale (qualora ancora ce ne fosse bisogno), ma

soprattutto i lavoratori del settore, ad accettare in modo passivo e rassegnato la rinuncia alle garanzie e alle condizioni contrattuali preesistenti.

MI FACCIA  
UN'ACUTA  
ANALISI DELLA  
CONGIUNTURA.

LE FABBRICHE  
DI CESSI LICENZIANO:  
CHI NON LAVORA NON  
MANGIA: CHI NON MANGIA  
NON DEFECA: LE FABBRICHE  
DI CESSI LICENZIANO.



Dopo un rinnovo contrattuale estremamente contrastato e combattuto, che ha visto la categoria opporsi in modo deciso alle scelte rinunciarie, subalterne e collaborative dei sindacati firmatari, le aziende hanno deciso di rincarare la dose e completare il lavoro a livello aziendale. Senza neanche avere atteso la completa definizione e stesura dell'articolato del CCNL, prima ancora di avviare il lavoro delle commissioni previste su argomenti di assoluto rilievo come inquadramenti ed orari di lavoro, senza neanche porsi il problema, ovviamente, di cominciare ad attuare gli impegni assunti in merito alla

creazione di “nuova e buona occupazione”, le banche si sono gettate anima e corpo nella realizzazione di piani industriali basati in esclusiva sulla riduzione di organico e il risparmio dei costi del personale.

In ogni sede aziendale si è quindi avviata una trattativa per gestire gli esuberi, complicata naturalmente dalle nuove norme pensionistiche, la cui stesura definitiva è avvenuta con grave ritardo. A fianco di questa procedura negoziale tesa ad espellere i lavoratori in possesso dei requisiti previdenziali (con costi di “esodo” più onerosi rispetto al previsto), si è avviata quasi dovunque una trattativa parallela per ridurre i costi di quelli che restano (attraverso il ricorso a “tutti gli strumenti di legge e di contratto”, come si legge quasi invariabilmente nelle lettere aziendali di apertura della procedura).

Abbiamo così provato il discutibile piacere di sperimentare sul nostro vissuto quotidiano il significato vero delle generiche formulazioni negoziali relative alla “contrattazione di prossimità”, alla “contrattazione in deroga” e alle “specifiche intese” che le parti possono raggiungere per firmare accordi aziendali peggiorativi del CCNL, evento che si sta per verificare su larga scala per la prima volta nel nostro settore.

Per evitare di vedersi “sgranare” la situazione nazionale del settore in mille, piccoli o grandi, tavoli di trattativa a livello delle singole aziende, riteniamo importante ricostruire il contesto in cui tutto questo si svolge. Situazioni, argomenti e rimedi proposti sono alquanto diversi tra loro, come scala di grandezza e livello di gravità, ma le soluzioni proposte dalla controparte sono assai simili ed omogenee. Tutte mirano a “mettere sotto” il lavoro e i suoi diritti. Per questo meritano una risposta nazionale di

categoria, non frammentata, ma compatta e decisa.

## INTESA SANPAOLO

La principale banca domestica ha confermato il 31 luglio scorso l'accordo sugli esuberi di un anno prima (5024 esodi), fornendo garanzie aggiuntive ai lavoratori che dovessero trovarsi privi dei requisiti. Il maggior onere dell'accordo deve però essere recuperato con un piano di risparmi per 250 milioni di euro sugli addetti che restano e fin dal 30 giugno l'azienda ha disdettato gli “accordi di armonizzazione”, quella serie di istituti normativi stabiliti provvisoriamente all'atto della fusione che avrebbero dovuto, prima o poi, sfociare in un vero contratto integrativo aziendale di gruppo.

In particolare sono stati disdettati gli accordi sui percorsi professionali, l'integrazione aziendale dell'indennità di cassa e del buono pasto, i trattamenti di pendolarismo (con decorrenze diverse), mentre una serie di altri istituti sono stati prorogati provvisoriamente sino a nuovo accordo. La fretta che sembra guidare l'azione della banca non sembra però accompagnata da analoga sollecitudine nel fare un nuovo accordo: nell'incontro del 13 settembre l'azienda ha presentato delle *slides* con diverse simulazioni sui risparmi di costi, con invito ai sindacati a “scegliere” e proporre soluzioni ai problemi aziendali. La trattativa è stata aggiornata al 9 ottobre e la forte mobilitazione unitaria dei lavoratori (sfociata in uno sciopero molto riuscito il 2 luglio scorso) rischia di sgonfiarsi per la carenza di informazioni puntuali e di coinvolgimento democratico dei sindacati trattanti.

Negli ultimi incontri del 26/27 settembre, l'azienda ha alzato ulteriormente la posta, chiedendo orari di sportello tra le ore 7,30 e le ore 21,30, riduzione di 8 giornate

annue con rinuncia a 4 giorni di ferie e 2 giorni di ex-festività, i e per finire 2 giornate di riduzione d'orario non pagate. Fino al 15 ottobre resta in piedi la procedura di conciliazione ed il tentativo di trovare l'accordo: nonostante la definizione della posizione aziendale come "inaccettabile" i sindacati firmatari esitano a rompere.

Intanto l'azienda conferma la chiusura di 1.000 filiali, facendo lievitare ulteriormente le tensioni occupazionali. Si profila un accordo molto al ribasso, basato sullo scambio tra flessibilità d'orario (di lavoro e di sportello) ed il mantenimento di alcuni, limitati, benefit aziendali, finanziati da tagli al costo del lavoro con riduzioni d'orario non pagate.

**Mentre si chiude questo numero del giornalino giunge la notizia, gravissima, che la banca non conferma, da ottobre, gli apprendisti con contratto in scadenza. Invitiamo a seguire gli sviluppi sui comunicati che seguiranno.**

### UNICREDIT

La banca italiana più proiettata sull'estero ha deciso di concentrarsi su 4 mercati: Germania, Polonia, Russia, Turchia. Per quanto riguarda l'Italia ha deciso di riorganizzarsi radicalmente, superando il modello divisionale. Sono stati proposti e deliberati confusi progetti di riordino dei poli di back office (31 poli per 5244 addetti) sotto il nome roboante di Progetto Newton. Sotto questa etichetta si profila il rischio di una pesante esternalizzazione, in totale contrasto con il nuovo CCNL, con l'idea riemergente di fornire servizi al "mercato libero" con prezzi competitivi.

Per quanto riguarda la banca nel suo complesso, dopo lo sciopero del 27 luglio ed una lunga e faticosa trattativa, si è arrivati di recente (15/9/2012) alla conferma dell'accordo sugli esodi del 18/10/2010 (anche qui con garanzie aggiuntive agli interessati), in contemporanea con l'accordo sul VAP.

La conferma dell'accordo sugli esodi deve fare i conti con l'allungamento della Monti-Fornero e soprattutto con l'impossibilità di mandare via altri 3.500 lavoratori come previsto dal piano industriale presentato nel novembre 2011. Solo 800 lavoratori potranno essere accompagnati alla pensione, mentre per 2.700 si profila l'ipotesi di una ricollocazione professionale nel gruppo attraverso il distacco e la mobilità territoriale, professionale e societaria (con possibilità di demansionamento).

Sul VAP, l'azienda aveva inizialmente rifiutato di pagare alcunché, pur in presenza di una erogazione parziale del sistema incentivante; in seguito aveva proposto una cifra pari alla metà dell'anno prima ed infine ha firmato per un accordo che prevede una forte riduzione rispetto al precedente: ci sono cifre fisse uguali per tutti di 350 euro per la previdenza e 150 euro per la polizza dentaria, a cui si somma una cifra parametrata che va dai 900 euro dei livelli inferiori ai 1300 euro per i Q.D. di livello superiore. L'unico dato positivo è il pagamento di 500 euro (+500 euro di previdenza complementare) per gli oltre 1.000 lavoratori assunti dopo il 18/10/2010, che in base al precedente accordo avrebbero dovuto restare privi del VAP per 4 anni.



## MONTE DEI PASCHI DI SIENA

E' senza dubbio la realtà più complicata del settore, per l'enorme mole di errori gestionali cumulatisi nel tempo, da De Bustis a Mussari, passando per l'acquisto catastrofico della Banca Antonveneta nel 2007, con un esborso di 9 miliardi di euro per contanti.

L'unica grande banca che è ricorsa ai Tremonti Bond, non ha potuto restituirli ed ha dovuto sostituirli con nuovi finanziamenti statali per 3,9 miliardi di euro, anche per adempiere agli obblighi patrimoniali EBA entro il 30 giugno scorso. La Fondazione ha annunciato di voler scendere ulteriormente nel capitale e questo finirà per rendere la banca contendibile in borsa, forse l'unico modo per fare riprendere le quotazioni, ma con ripercussioni molto pericolose per la situazione del personale.

Il "nuovo" presidente Alessandro Profumo e il nuovo D.G. Fabrizio Viola hanno steso un piano industriale che prevede la chiusura di 400 filiali e la dichiarazione di 4600 esuberi (su 31.000 dipendenti), di cui metà da gestire attraverso l'esternalizzazione completa del back-office da realizzarsi tramite vendita ad altra società. Nonostante una miriade di incontri inconcludenti, la banca non ha spiegato nel dettaglio il suo progetto e mira a lasciare scorrere il tempo, per usare poi l'avvicinarsi della fine dei 50 giorni di procedura per agire di sua iniziativa passando alle vie di fatto.

La resistenza dei lavoratori Mps si è espressa in modo coriaceo sia nella giornata di sciopero del 16 marzo, sia in quella successiva del 27 luglio. L'incontro del 1° ottobre, relativo a ristrutturazione di Capogruppo e Aree Territoriali e alla chiusura di 100 filiali, si è chiuso senza accordo. L'azienda persevera nei progetti di esternalizzazioni e ha solo accettato di delimitarne il perimetro (da 2300 a 1600 addetti), ma si dichiara contraria a

finanziare qualunque piano di esodi gestibile con il Fondo di sostegno al reddito (l'unico strumento disponibile per una gestione morbida degli esuberi). Inoltre l'azienda veicola messaggi informativi fuorvianti direttamente ai lavoratori, aumentando confusione e paura. Anche qui un coinvolgimento più diretto dei lavoratori nella gestione della trattativa da parte dei sindacati darebbe ai rapporti di forza un'altra valenza.

## UBI BANCA

La procedura è partita il 28 agosto con la dichiarazione aziendale di esuberi per 1.578 unità, su un organico di 19.200 addetti. L'azienda lamenta un rapporto costi/ricavi salito nel 2010-2011 a 70%, dal 64% del 2009. E' intenzione dell'azienda risparmiare sui costi del personale 70 milioni di euro nel 2013 e 115 milioni a regime dal 2014.

Entro la fine del 2012, secondo l'azienda, devono abbandonare 930 persone, il resto entro la fine del 2013. A corollario di queste richieste, è prevista la chiusura/cessione di 44 filiali ed una riorganizzazione del modello distributivo basata sull'abbandono del modello divisionale classico (retail corporate, private) e l'adozione di un modello bipartito (mid-market e upper market).

Inoltre verrebbe adottato un modello cosiddetto "a clessidra" che prevede la responsabilità di un direttore territoriale sul suo micro territorio ed una riclassificazione delle filiali tesa ad abbassarne i costi di funzionamento, in particolare attraverso livelli di inquadramento inferiori. La trattativa è ripresa il 27 settembre, con la indisponibilità delle OO.SS. di derogare rispetto al CCNL e al C.I.A. I sindacati al tavolo minacciano la rottura in caso di mantenimento della rigida posizione aziendale.

**BANCO POPOLARE**

Reduce dalla complessa fusione tra Novara, Verona e Lodi, dopo lo scandalo Italease la banca è stata affidata al banchiere targato Comit Pierfrancesco Saviotti. L'azienda rappresenta una situazione di parziale anomalia, perché la riscrittura del piano industriale 2011-2015 ormai abortito doveva essere presentata dall'azienda entro la fine di settembre, ma non ci sono ancora novità.

Anche qui si preannunciano risparmi e chiusure, ma la contrattazione ha sinora conseguito alcuni risultati di rilievo: è stato confermato il VAP dell'anno precedente (al netto di una piccola cifra destinata alla sanità integrativa); è stato redatto un CIA unico di gruppo che armonizza le diverse situazioni preesistenti nelle singole aziende, è stato siglato a gennaio un accordo innovativo in tema di "social hour" (una riduzione di giornate lavorative su base volontaria per chi ha problemi personali, di assistenza all'handicap, ecc. parzialmente compensate dal fondo di sostegno al reddito).

Dopo la riscrittura del piano industriale si vedrà se l'anomalia permane, mentre già sono iniziate forti pressioni su ferie arretrate, banca ore, straordinari e rimborsi spese per mobilità. Non mancano anche qui, in particolare al Credito Bergamasco, pressioni commerciali fortissime, gravemente lesive della professionalità dei lavoratori e altamente rischiose in caso di mancato rispetto delle normative in tema di investimenti.

Le ultime news parlano di un rottura delle trattative con i sindacati in seguito all'emergere di difficoltà nel percorso di armonizzazione delle varie normative aziendali per i 19.000 addetti del gruppo.

**BANCA POPOLARE DI MILANO**

La banca emerge da un periodo buio in cui la cogestione tra un vertice aziendale impresentabile ed una altrettanto criticabile associazione di "Amici della BPM" di espressione sindacale ha raso al suolo il patrimonio di capitali e di fiducia appartenente all'azienda. Dopo l'aumento di capitale che ha ricostituito il patrimonio e visto la scalata al vertice del finanziere Andrea Bonomi, la nuova proprietà pretende risultati dal nuovo D.G. Piero Montani.

Il pessimo esito della "cogestione" è ben sintetizzato dagli scandalosi privilegi che sono stati accordati e garantiti ai dirigenti sindacali in termini di prebende e promozioni, in cambio dell'appoggio nella nomina degli amministratori della banca. Ora l'associazione "Amici della BPM" è stata sciolta, mentre non dà più segni di vita neanche l'associazione alternativa dei dipendenti-soci, l'Arco, messa in piedi da Fiba e Fabi nel periodo della dura contrapposizione della primavera scorsa per la scalata alla banca.

Il piano industriale prevede 700 esuberanti su 8.500 addetti, l'allontanamento di 50 dirigenti su 200, la chiusura di 30 filiali su 769. Si vuole fare scendere il rapporto costi/ricavi sotto il 56%. La trattativa è ripresa il 26 settembre con una proposta unitaria che cerca di venire incontro alle richieste aziendali individuando possibili terreni dove tagliare, in alternativa almeno parziale ai tagli sul personale. Nei comunicati ufficiali delle OO.SS. si lamenta il tentativo dell'azienda di cercare lo scontro generazionale (giovani contro vecchi), territoriale (aree contro aree) e funzionale (sedi contro rete), come se questo criterio del "divide et impera" non fosse già praticato da anni con la collaborazione fittiva degli stessi sindacati che hanno firmato accordi su accordi tesi alla progressiva

segmentazione della categoria con gli effetti che tutti vediamo.

### **BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA**

In questa azienda è stato raggiunto, il 15 settembre scorso, l'accordo più "avanzato" di questa fase difficile. Il piano industriale 2012/2014 ha individuato 1100 risorse su cui intervenire, di cui 450 andranno in esodo e 650 in un percorso di riqualificazione.

I punti qualificanti dell'accordo si possono così riassumere:

- 1) non ci sono deroghe rispetto a quanto prevede il CCNL;
- 2) i 450 lavoratori che andranno in esodo non rischiano periodi di scopertura salariale;
- 3) incentivo economico soddisfacente, sia per chi va in esodo, che per chi va in pensione;
- 4) garanzia di assunzioni pari nel numero a tutti i lavoratori esodati oltre la soglia minima di 450, con impegno alla stabilizzazione dei precari e dei giovani in "somministrazione";
- 5) accoglimento di richieste tese a migliorare la qualità della vita (part-time verticale per chi è coinvolto da mobilità territoriale, part-time accordato anche in supero delle percentuali previste, aspettative accolte, ecc.);
- 6) ricerca prioritaria della volontarietà da parte dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- 7) ricerca dei profili professionali necessari attraverso la pubblicizzazione interna delle esigenze, specificandone contenuti e sede di lavoro;
- 8) viene sancito il principio che sono le lavorazioni a spostarsi e non i lavoratori;
- 9) la mobilità territoriale viene sostenuta economicamente attraverso una indennità collettiva fissa ed una indennità individuale legata al chilometraggio (in caso di mobilità giornaliera), attraverso un alloggio gratuito o un contributo spese

alloggio, se lo spostamento supera i 50 km (mobilità non giornaliera);

10) viene stabilito il principio che le domande di rientro nei territori d'origine devono essere accolte entro il termine massimo di 48 mesi.

### **VENETO BANCA**

Il gruppo veneto rappresenta l'esatto opposto del caso precedente. A fronte di risultati economici positivi, la linea sindacale seguita dall'azienda è di dura contrapposizione ai lavoratori, condita con grande discrezionalità aziendale.

Sul piano economico il gruppo ha chiuso il primo semestre 2012 con un utile lordo ante imposte di 107 milioni di euro, in crescita dell'84% rispetto all'anno precedente. Contemporaneamente il rapporto costi-ricavi è sceso dal 71% al 61% con un miglioramento più unico che raro rispetto al resto del sistema bancario. Ciò nonostante il gruppo ha dichiarato 246 esuberanti, aprendo la procedura prevista il 25 luglio scorso, e l'ha chiusa il 20 settembre senza aver raggiunto alcun accordo con i sindacati.

L'ostacolo più rilevante si è rivelato essere l'obbligatorietà dell'adesione al Fondo, dentro cui poi si nasconderebbe il mantenimento della discrezionalità aziendale nell'individuare i lavoratori da collocare in esodo, mantenendo in servizio quelli "graditi".

A tutto ciò si accompagna il pagamento, nel maggio scorso, di un VAP tra i migliori del sistema, con cifre che vanno da 1544 euro a 3635 euro, a seconda dell'inquadramento.

Insomma, un classico caso di accoppiamento tra paternalismo e autoritarismo aziendale, con scarsa importanza riservata alla contrattazione sindacale e agli standard medi di apertura sociale.

**CARIPARMA**

Il Gruppo che appartiene a Credit Agricole ha firmato il 2 giugno scorso un accordo per un piano di esodi di almeno 360 addetti (su 9.000 lavoratori). La pesantezza della situazione lavorativa ha determinato una adesione volontaria molto elevata da parte dei colleghi (722 adesioni), di cui solo 384 potranno accedere al Fondo, mentre 338 sono al momento esclusi.

Il Gruppo sta procedendo ad una massiccia esternalizzazione dei back office, con appalto delle lavorazioni a società esterne (con applicazione del CCNL del credito) e la prevista riduzione di organico di 150 addetti su 330 nel solo settore back-office.

Il Gruppo si fa forte di un andamento economico positivo (ricavi +4% nel 1° semestre 2012 rispetto al 2011), ma i 166 milioni di utile netto (+39%) sono dovuti per quasi la metà alla cessione di Credit Agricole Vita.

Mentre l'organico delle filiali è ridotto all'osso, in una confusione organizzativa molto elevata, sale in modo preoccupante il numero dei provvedimenti disciplinari per mancata osservanza della normativa. Intanto l'azienda sta estendendo la sperimentazione del modello basato sulle filiali "a grappolo", che diventeranno 50 in Cariparma e 10 in Friuladria. In sostanza si cerca il risparmio attraverso una filiale "centro" ed una filiale "acino", con un unico direttore e la autonomia funzionale del "grappolo" in termini di ferie e assenze del personale, senza alcuna previsione normativa a livello di inquadramenti per la ripartizione delle responsabilità. L'unico elemento che sembra stare a cuore all'azienda è la definizione del sistema incentivante, con gli effetti generalmente devastanti che questo produce. Il clima aziendale è in forte deterioramento da tempo e la passività sindacale superiore alla media.

**BNL**

La consociata italiana di BNP Paribas ha sospeso il piano di apertura di nuove filiali in seguito all'esplosione della crisi ed al ridimensionarsi delle prospettive reddituali. Mentre a livello di banca commerciale la riduzione del risultato ante imposte permane contenuta (-7% nel 1° semestre 2012 rispetto all'analogo semestre 2011), a livello di Gruppo le cose vanno decisamente peggio (129 milioni anziché 284 come utile ante imposte, addirittura 33 milioni contro 142 a livello di utile netto).

Le prospettive non sembrano destinate a migliorare con il secondo semestre, mentre la banca è stata sanzionata dall'antitrust con tre multe onerose per difetto nell'informazione dei clienti sui "diritti d'istruttoria" (120.000 euro), per abbinamento obbligatorio di polizza assicurativa al mutuo (200.000 euro) e per carente esposizione al cliente del rateo rimborsabile in caso di estinzione anticipata di mutuo (130.000 euro).

Per quanto riguarda gli organici, continua la storia infinita degli esodati. In base all'accordo del 17 febbraio 2010 avrebbero dovuto andare in esodo 912 lavoratori, tra questi 408 con nuovo accordo siglato in data 12 gennaio 2012. Al momento la situazione determinata dall'allungamento delle scadenze della Monti-Fornero implica che:

- 33 lavoratori non sono più esodabili;
- 46 lavoratori vedono confermata la tempistica precedente;
- 263 lavoratori subiranno una rimodulazione delle scadenze.

Anche per i lavoratori BNL dunque prosegue l'odissea senza fine degli esodati.

L'OPERAIO-MASSA  
VA IN SOFFITTA,  
CIPPUTI.

C'EST LA VIE,  
QUADRO-MASSA.  
AUGURI.



## FONSPA

Infine non dobbiamo dimenticare la vicenda dei lavoratori Fonspa, che non è ancora finita né risolta. I lavoratori del gruppo controllato da Morgan Stanley sono tornati a manifestare in piazza il 26 settembre, davanti alla sede della Banca d'Italia di Via Nazionale, non tanto per esprimere critiche all'autorità di vigilanza, ma per ricordare a tutti la persistente mancanza di senso di responsabilità da parte della proprietà, che non provvede a rilanciare o presidiare le attività svolte, condannando l'azienda ad un inesorabile declino, privo di futuro.

Un emblema della condizione dei lavoratori bancari, in Italia e non solo, al tempo della crisi.

I

### Le nostre sedi:

**Torino** - Corso Marconi 34  
Tel. 011-655897  
Fax 011-7600582

**Milano** - Viale Lombardia 20  
Tel. 02-706.31.804  
Fax 02-706.02.409

**Tutte le richieste di chiarimenti,  
informazioni sono gradite.**

-----

Questo numero è stato preparato dalla  
Segreteria Nazionale del CUB-SALLCA

<http://www.cub.it>

[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)

Finito in redazione il 03/10/2012