

# BANCAROTTA

Numero 13  
Gennaio 2013

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)  
[sallca.cub@sallcacub.org](mailto:sallca.cub@sallcacub.org)  
[www.facebook.com/SALLCACUB](https://www.facebook.com/SALLCACUB)

A cura della CUB-SALLCA  
Sindacato Autorganizzato delle Lavoratrici e dei Lavoratori  
del Credito e delle Assicurazioni



"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 - 6680433

**In questo numero:** una panoramica su quello che accade nel settore attraverso uno sguardo agli accordi siglati nei principali gruppi bancari, dopo la sigla del contratto nazionale truffa.

## BANCHE E BANCARI : UN ANNO INDIMENTICABILE, MA PER MOTIVI OPPOSTI

*"In uno scenario economico e sociale profondamente complesso e particolarmente difficile, le relazioni industriali sono state caratterizzate negli ultimi anni da un tasso di innovatività che non ha eguali. L'azione di straordinario e responsabile contenimento dei costi e quindi anche del costo del lavoro, coniugata con l'obiettivo di sostenere l'occupazione e promuovere l'inserimento di occupazione giovanile è stata avviata. Abbiamo chiuso un CCNL straordinario. Intendo ringraziare il Sindacato (seguono nomi e sigle di tutti gli otto segretari nazionali dei bancari firmatari, n.d.r.) per l'impegno mostrato in tanti mesi di confronto e per avere svolto il proprio ruolo con coraggio, senso di responsabilità e competenze non comuni, considerato i pesanti vincoli di cui allo scenario"*

*Dalla relazione del Presidente Mussari all'assemblea Abi del 11 luglio 2012.*

Mussari ha fondati motivi per ringraziare i suoi compagni di merende perché il 2012 resterà nella memoria di tutti gli addetti del settore bancario come l'anno della svolta. Banchieri e bancari avranno una percezione opposta di

quanto accaduto durante l'anno. Per le banche l'anno era cominciato con le quotazioni ai minimi e la paura di saltare.



Poi sono arrivate le buone notizie: l'aumento di capitale di Unicredit è riuscito, Draghi ha concesso 200 miliardi di euro di finanziamenti a 3 anni all'1% e soprattutto i sindacati hanno firmato il contratto del settore, concedendo quasi tutto in cambio di quasi niente. Nonostante una tornata assembleare infuocata, in cui il contratto è stato sostanzialmente bocciato dai lavoratori, le aziende sono passate all'incasso esigendo in azienda quanto ottenuto al tavolo nazionale, spesso e volentieri con un sovraccarico di deroghe, concessioni, rinunce e taglio dei costi.

L'appetito vien mangiando e quindi, mentre gli utili tornano gradualmente a crescere, un po' con il trading e un po' con la riduzione del

rischio paese, le banche e l'Abi si propongono di fare ancora di meglio per l'anno venturo. D'altronde, se si sono trovati così bene, perché non insistere e provare a farsi ridare indietro anche quei pochi euro concessi con il CCNL del 19/1/2012, del resto già ampiamente recuperati con il blocco degli scatti e la modifica della base di calcolo di TFR e Fondi Pensione?

Gli utili del settore dovrebbero attestarsi a consuntivo del 2012 sui 4 miliardi di euro, mentre le previsioni per il 2013 veleggiano verso i 6.6 miliardi di euro. Un bell'incremento del 65% rispetto all'anno prima renderebbe felici molti industriali, verrebbe da pensare. Nulla di tutto questo invece: il direttore generale dell'Abi, un signore riservato che ama apparire poco e risponde al nome di Giovanni Sabatini, scrive al segretario della Fabi lamentando che una previsione del genere significa un rendimento del capitale proprio del "solo" 1,7%, una bazzecola rispetto alle attese degli azionisti che si collocano almeno all'11%.

Presi dalla curiosità, proviamo a fare due conti e viene spontanea una domanda. Ma quale capitale proprio usano per sparare queste castronerie? Se prendo 6.6 miliardi di euro, lo divido per 1,7 e poi lo moltiplico per 100, ottengo una cifra di 388 miliardi di euro, che sarebbe, secondo Sabatini, il totale del capitale proprio che gli azionisti tengono investiti nelle banche italiane. Ma quando mai le banche italiane hanno visto un capitale proprio di queste dimensioni? Se il totale della capitalizzazione della borsa italiana era 364 miliardi di euro a fine 2012 e se il totale delle banche italiane quotate valeva a luglio 2012 non più di 52 miliardi di euro, ci sembra che i parametri usati da Sabatini siano piuttosto discutibili. Non è che ha preso a riferimento il valore contabile assegnato alle banche, prima delle fusioni, nel 2007, quando la bolla sui finanziari era prossima a scoppiare con il caso Lehman? All'Abi si sono resi conto che nel mondo qualcosa è cambiato? Hanno realizzato che fare un ROE a due cifre in un paese che perde PIL significa saccheggiare le tasche altrui, anziché finanziare la crescita economica?

E poi saremmo noi ad essere antistorici, i trogloditi che non capiscono la modernità... Come direbbe Totò, ma ci faccia il piacere!

Ma il piacere l'hanno fatto i sindacati firmando accordi

aziendali che contengono una sorta di filo rosso che li lega.

La situazione più grave è in MPS, dove l'accordo firmato (per ora con esclusione di Fisac-Cgil, Dircredito e Falcri sul secondo tavolo) prevede l'esternalizzazione di oltre 1.000 lavoratori. Pesante anche la situazione in Unicredit con l'esternalizzazione già effettuata di Human Resources e il progetto Newton che prevede il coinvolgimento di altri 1.800 lavoratori a livello europeo: qui per ora i sindacati aziendali stanno indicando scioperi, dopo però aver firmato un pessimo accordo sugli esuberanti.

Segnaliamo anche l'avvio in Intesa Sanpaolo dell'orario lungo 8-20 con apertura al sabato mattina. Il tema richiederà specifiche comunicazioni.

Ma il filo rosso di cui parlavamo prima riguarda la qualità della prestazione lavorativa. La maggior parte degli accordi aziendali firmati alla fine del 2012 prevede esuberanti (più o meno obbligatori secondo le aziende), introduzione più o meno leggera della cassa integrazione, demansionamenti (al momento senza riduzioni retributive) fruizione totale di ferie ed ex festività, compresi gli arretrati, e restrizioni sugli straordinari autorizzati che, viste le misure precedenti, darà luogo (sta già dando luogo) a fenomeni di lavoro straordinario non compensato.

Se non ci sarà la capacità dei lavoratori di attenersi scrupolosamente agli orari, assisteremo nel settore alla vergogna del lavoro non pagato. Ferma restando la necessità di organizzare la resistenza individuale e collettiva a questo fenomeno, non mancheremo di attivare denunce al riguardo.

Vediamo i dettagli degli accordi a perdere del settore, precisando che per alcune aziende faremo una sintesi, dopo avere prodotto ampio materiale specifico a cui rimandiamo.

### **Monte dei Paschi: una banca da brivido**

Il Monte dei Paschi rappresenta l'esempio più eclatante della condotta disastrosa delle banche italiane da parte di una classe di dirigenti privi di ogni senso del pudore.

Banca storica governata per decenni dal Pci e poi dal Pd senese, il Monte ha cominciato a deragliare alla metà degli anni '90, quando l'acquisto della Banca del Salento portò con sé

un nuovo D.G. (Vincenzo De Bustis) che ha legato il suo nome ad alcune pratiche commerciali fraudolente tipiche di una finanza che ha smarrito ogni senso etico. Subito dopo sono saliti sulla tolda di comando Mancini (un amministratore di ASL assunto a presidente della Fondazione) e soprattutto Mussari (un avvocato di provincia improvvisatosi banchiere). La gestione degli incapaci ha portato alla rovina, concretizzatasi con l'acquisto per 9 miliardi di euro della Banca Antonveneta, al culmine della bolla del 2007. Quella scelta fu rovinosa: il valore della banca acquisita è crollato nel tempo del 95%, ma i debiti e gli aumenti di capitale necessari alla ricapitalizzazione del Monte sono rimasti, portando al sostanziale azzeramento del patrimonio. Il Monte è stato ricapitalizzato di recente con 3.9 miliardi di euro di Monti-bonds (UE permettendo), il doppio circa di quanto vale la banca in borsa.

Mentre Mussari (inquisito in varie inchieste) è stato premiato con la presidenza Abi, al vertice sono ora andati due personaggi ben noti: Alessandro Profumo alla presidenza e Fabrizio Viola alla direzione generale.

La ricetta per uscire dalla crisi: tagliare i costi del personale. Dopo quasi un anno di tiramolla inconcludenti, scioperi e mobilitazioni, si è arrivati a metà dicembre ad un pessimo accordo, siglato dai soliti sindacati strapuntino (Fabi, Fiba-Cisl, Uilca, Ugl, Sinfub) con l'eccezione della Fisac-Cgil, Dircredito e Falcri sul secondo tavolo. Adesso i lavoratori avranno la possibilità di esprimersi in assemblea?

I contenuti dell'accordo sono terrificanti e purtroppo prevedibili, viste le premesse, che annoveravano l'intenzione dell'azienda di esternalizzare 4600 lavoratori e la disdetta di quasi tutti gli accordi integrativi aziendali. Per elencare solo i punti più eclatanti:

- esternalizzazione di 1.110 lavoratori, senza alcuna reale tutela occupazionale. Infatti gli accordi analoghi prevedono di solito clausole scritte, accettate sia dal venditore che dal compratore (che si impegna a rispettare i diritti pregressi), mentre in questo caso addirittura non esiste ancora un acquirente certo, perché le 3-4 cordate iniziali sono evaporate;
- uscita di 1.000 lavoratori entro il 31/12/2017 tramite il Fondo, di fatto obbligatorio e finanziato interamente dai lavoratori con il

risparmio di costi, senza alcuna garanzia in caso di modifiche legislative al sistema previdenziale;

- drastico ridimensionamento delle partite economiche e normative del C.I.A. A titolo di esempio vengono abolite molte maggiorazioni economiche rispetto al CCNL, scatti di anzianità aggiuntivi, anzianità convenzionali, indennità legate ai trasferimenti, alla cassa, alla sostituzione direttiva; vengono soppresse le norme sulla sicurezza, la ricerca del consenso per i trasferimenti, l'attuale sistema degli inquadramenti aziendali, le norme su formazione, percorsi professionali, assunzioni e sul sistema incentivante, che di fatto viene ad essere gestito a totale discrezione aziendale, con una forte componente individuale;

- introduzione dell'obbligo di smaltire ferie, permessi, riduzioni d'orario e banca ore nell'anno di competenza, pena la perdita senza pagamento;

- divieto di segnalare straordinario per prestazioni inferiori all'ora;

- sospensione dell'attività lavorativa di 6 giorni all'anno per 3 anni per tutti, con la possibilità di scalare dal totale fino a due giorni di ferie arretrate all'anno;

- riduzione della base di calcolo per l'accantonamento del TFR, che verrà calcolato per i prossimi tre anni solo sulla paga base ridotta del 23%, e non più su scatti di anzianità, ristrutturazione tabellare e 13<sup>a</sup> mensilità.

In sostanza si tenta di risanare la banca soltanto con la leva dei risparmi sul costo del personale, mentre si fa cassa vendendo le poche partecipazioni di qualche valore (es. Biverbanca a C.R. Asti).

Il caso Monte Paschi viene ad assumere un potenziale dirompente rispetto alla stessa contrattazione nazionale, perché dimostra la totale infondatezza delle premesse del CCNL 19/1/2012: l'azienda esternalizza senza garanzie occupazionali, invece di riportare dentro le lavorazioni. Inoltre su questa spinosa questione non esita nel cercare, perseguire e realizzare un accordo separato sul modello Marchionne, anche in una categoria dove il "senso di responsabilità" della CGIL è stato esemplare nel fare trangugiare ai propri iscritti e dirigenti scelte inaccettabili.

La parola è ora ai lavoratori e l'auspicio è che sappiano scegliere con la mente libera dai ricatti

e dalle intimidazioni che l'azienda ha sparso a piene mani.

È IMPRESSIONANTE  
LA VIOLENZA CON CUI  
RIUSCIAMO A FOTTERCENE  
DI TUTTO.



4844

### Unicredit: una banca acciaccata, ma non pentita

Anche Unicredit, come le altre banche, ha dovuto aggiornare il piano esodi precedente per adeguarlo alla riforma Fornero. L'accordo del 15/9/2012, che adeguava quello di ottobre 2010, aveva stabilito che gli esodi sarebbero stati volontari, ma fino ad un certo punto.

La verifica dell'accordo, in data 23/10/12, ha constatato che l'adesione è stata pari all'82%, ma l'obiettivo numerico previsto dall'accordo non è stato raggiunto. L'azienda ha quindi attivato le procedure di legge per i licenziamenti collettivi (L. 223/91) prevista dall'art. 3 dell'accordo sindacale e quindi, per 117 persone che avevamo già o avrebbero maturato i requisiti pensionistici entro il 2015, l'esodo è diventato obbligatorio, alla faccia delle dichiarazioni roboanti dei sindacati trattanti. Detto per inciso, i dirigenti Fisac di Unicredit che hanno firmato l'accordo sono stati deferiti ai probiviri della CGIL, su iniziativa dei dirigenti siciliani della Fisac stessa, per presunta violazione dello statuto Cgil, che impedirebbe di firmare accordi sul licenziamenti collettivi, in assenza di una dichiarazione di stato di crisi da parte aziendale.

Archiviata la pratica esodi, restano aperti in Unicredit moltissimi e gravi problemi. Il più importante è certamente il progetto Newton, che consiste nell'esternalizzare 2.000 lavoratori europei delle attività amministrative, tra cui 800 impiegati nei diversi poli italiani del consorzio del Gruppo (UBIS).

Per certi aspetti la situazione è surreale, perché l'azienda nega la realtà, minimizzando le ovvie conseguenze negative del progetto sulla stabilità occupazionale e sulla tenuta delle tutele normative, mentre i lavoratori sono giustamente preoccupati e decisi a resistere. Dopo lo sciopero di ottobre, è stata indetta una nuova tornata di agitazioni, questa volta in forma articolata, per trasformare il *No Newton Day* di ottobre, nel *No Newton Month* di dicembre-gennaio. L'andamento degli scioperi non è stato del tutto soddisfacente, sia per l'incombente delle scadenze di fine anno, sia per la scarsa determinazione sindacale nel preparare bene il terreno con assemblee capillari, per tenere alta la tensione e la mobilitazione tra i lavoratori.

La principale carenza che va evidenziata è lo scarso coinvolgimento di tutti i lavoratori della rete e dell'azienda capogruppo su problematiche che vengono erroneamente considerate come specifiche dei servizi ausiliari: la portata dello scontro è invece ben più seria e decisiva per tutti i lavoratori del settore e della categoria. E dire che motivi per aprire un conflitto più ampio e generale non mancherebbero anche in Unicredit.

Oltre alle ordinarie e continue pressioni commerciali, la banca è investita dall'ennesima riorganizzazione interna, per completare la dismissione del modello divisionale ed il ritorno all'antico di una banca retail che tende nuovamente ad inglobare clienti privati, piccole e medie imprese e persino clientela *private banking* in una struttura più compatta che riduca la "concorrenza interna".

Negli ultimi cinque anni le riorganizzazioni si sono date con cadenza annuale o addirittura semestrale, con ondate continue di sconvolgimenti penosi per la rete e dannose per la clientela, con l'unico effetto di produrre costose parcelle a favore delle società di consulenza. Il succedersi delle modifiche organizzative non ha neanche consentito la definizione di un nuovo sistema degli

inquadramenti, su cui si sta trattando da oltre un anno e mezzo senza costrutto, con la necessità di coinvolgere persino le segreterie nazionali dei sindacati per sciogliere il nodo.

Le novità che si stanno preannunciando a livello di contrattazione nazionale non vanno certo nella direzione di semplificare la vita ai lavoratori di Unicredit, mentre la dirigenza, dal canto suo, ostenta un ottimismo che non è facile condividere e prevede di stanziare cifre imponenti per una nuova, colossale sede in cui "impilare" 4000 dipendenti delle sedi milanesi.

### **Intesa Sanpaolo: la banca "di sistema" fa sempre da apripista**

Il 2012 è stato un anno particolare per la banca orfana di Passera. Il nuovo A.D. Cucchiani ha preso possesso dell'azienda cancellando l'improvvido piano industriale precedente e riscrivendo l'organigramma, liberandosi dei dirigenti non graditi per sostituirli con persone fidate e formando uno staff personale di consulenti super-pagati, provenienti quasi sempre (ma non solo) da McKinsey. La presa della sua cerchia si è ulteriormente rafforzata, cacciando Morelli dalla Banca dei Territori e sostituendolo con Castagna, per meriti conquistati sul campo nella gestione del Banco di Napoli. Anche il capo del Personale, Vernieri, è stato allontanato, riportando Micheli ai pieni poteri, con il non trascurabile effetto di avere un capo del personale che è anche capo delegazione Abi agli affari sindacali: la banca può così funzionare come utile test di prova per soluzioni sperimentali da estendere poi all'intero sistema.

Nel corso dell'anno questa non invidiabile funzione anticipatrice si è concretizzata varie volte, prima con il tentativo pre-estivo di allargare gli orari di sportello per "battere la concorrenza" sul tempo, poi di riscrivere l'accordo sugli esodi dell'anno prima, in funzione delle modifiche previste dalla legge Fornero, infine con il protocollo sull'occupazione e la produttività, che ha aperto la via al peggioramento di molti trattamenti normativi ed economici del personale: cambiate in negativo le norme sulla mobilità, congelate quelle sugli inquadramenti, introdotta in forma morbida la cassa integrazione, previste fruizione forzata di ferie ed una stretta sugli straordinari che

favorisce abusi. Per i dettagli rimandiamo alla corposa documentazione prodotta.

Micheli ha inframmezzato questi diktat con un corposo lavoro "teorico", attraverso cui si è auto-proposto di volta in volta come innovatore nelle relazioni sindacali, educatore delle parti sociali alla responsabilità derivante dal nuovo contesto competitivo, soggetto politico generale con le audizioni parlamentari dell'Abi, ispiratore anche di quel nuovo protocollo sulla competitività, siglato a novembre da governo e parti sociali per rilanciare l'azienda Italia.

Leit-motiv della linea di Micheli è assumere culturalmente la necessità di tagliare i trattamenti di tutela, sia rispetto alle normative di legge che alle normative contrattuali. Quindi bisogna poter licenziare più liberamente, usare gli esodi in forma obbligatoria, sostituire il personale anziano, costoso e inadeguato con giovani apprendisti (anche loro licenziabili), con passaggio di testimone rappresentato dal part-time espansivo.

Per quanto riguarda il resto del personale bisogna far sì che costi di meno e renda di più: ad esempio attraverso l'estensione degli orari di sportello, che adesso la banca ripropone per l'inizio del 2013. Orario 8-20, casse aperte fino alle 19,45, sistema di turnazione su 3 diversi modelli d'orario, apertura al sabato mattina per consulenza e vendita.

L'organizzazione dei nuovi orari lascia intravedere complicazioni allucinanti, che solo chi non ha mai lavorato in filiale può considerare di semplice soluzione. Si preannuncia un periodo di enorme caos organizzativo, di cui abbiamo già avuto ampia prova durante gli ultimi mesi, soprattutto in connessione con i grandi picchi lavorativi ascrivibili al pagamento Imu. Un modesto antipasto, rispetto allo tsunami che si sta preparando.

### **Cariparma: allarme organici**

L'unico vero elemento di novità che si può notare nelle vicende del Gruppo Cariparma è stata l'esternalizzazione del lavoro dei back office ma senza fuoriuscita dei lavoratori.

La specificità del Gruppo sta in una situazione di carenza di organici che trova pochi riscontri in categoria.



Alla vigilia di Natale è arrivato uno sgradevole pacco regalo che promette di peggiorare ulteriormente le condizioni lavorative. E' l'accordo integrativo dell'accordo quadro di giugno 2012 sulle ricadute occupazionali del Piano Strategico 2011-2014, un'intesa siglata sotto la spinta aziendale per ridurre i costi e dove la prima area d'intervento pesante è sugli organici.



Le domande di adesione al Fondo Esuberi, da parte di coloro che matureranno il diritto alla pensione entro il 30 giugno 2018, sono andate ben oltre la misura richiesta e sono state in totale 722. Dopo l'accoglimento iniziale delle prime 391 domande è stata deciso di dare corso alle ulteriori 331; i lavoratori coinvolti dovranno però confermare la volontà di uscire.

A fronte di oltre 700 uscite sono previste 100 assunzioni entro il 2015, che potrebbero persino ridursi a fronte di eventuali rinunce all'esodo nel secondo gruppo dei 331.

Visto che la manodopera abbonda, il piano viene accompagnato da pesanti misure su straordinari, ferie, ex festività, ecc.

Gli Straordinari andranno autorizzati preventivamente e potranno essere riconosciuti solo se non saranno inferiori alla mezz'ora. Superato questo limite saranno riconosciuti per multipli di 15 minuti. In ogni caso le prime 100 ore dovranno confluire obbligatoriamente in banca ore (il CCNL prevede la libertà di scelta dopo le prime 50)

Ipocrita ed inconsistente la dichiarazione dei sindacati firmatari all'azienda di non consentire la permanenza dei lavoratori sul luogo di lavoro

oltre l'orario ordinario se non in regime di prestazione aggiuntiva autorizzata e riconosciuta.

Le ex festività non saranno più monetizzate e dovranno essere programmate prima delle ferie. Per i residui del 2012 fruizione entro il 31 marzo o andranno perse.

Ferie ed ex festività dovranno essere interamente fruita entro l'anno di competenza.

L'accordo recita che "in assenza di iniziativa da parte del lavoratore ogni Azienda provvederà ad individuare i periodi di fruizione, che verranno comunicati con adeguato preavviso ai lavoratori".

Intervento pesante anche sulla banca ore, che dovrà essere fruita entro un anno dalla maturazione delle ore stesse. Nei successivi sei mesi la fruizione dovrà essere concordata tra azienda e lavoratore e, in mancanza di accordo, la fruizione verrà fissata dall'azienda.

Per la banca ore residua del 2012 fruizione entro il termine del 30 settembre 2013, dopo il quale il recupero sarà fissato dall'azienda entro il 31 dicembre 2013.

La parte extrastandard del premio di rendimento relativo al 2012 verrà riconosciuta in base all'importo liquidato nel 2011. Inoltre, a partire dal 2013 verrà suddivisa sulle 12 mensilità, non riassorbibile, ma senza adeguamenti e rivalutazione per gli anni successivi.

L'accordo si chiude con la beffa finale dell'attivazione della Commissione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa: un po' di posti per i sindacalisti che vengono premiati per la firma di norme che di responsabile e sociale non hanno proprio nulla.

### **UBI Banca: una dirigenza "chiacchierata".**

Anche il Gruppo UBI non è rimasto esente da una pesante ristrutturazione generale che ha visto l'ennesima chiusura e riqualificazione di sportelli, la revisione del modello organizzativo e commerciale per la rete e gli uffici di sede, precedute dalla fusione di Banca 24-7 nella capogruppo e del banco di San Giorgio in Banca Regionale Europea.

L'alta dirigenza non ha poi perso l'occasione per scaricare sul personale il costo della riforma Fornero e la propria "voglia di utile" e a questo

proposito e' stato siglato un accordo separato, senza la firma della Fisac/CGIL.

Dopo un'iniziale confronto che sembrava preludere ad una strenua resistenza da parte sindacale che avrebbe potuto portare addirittura alla proclamazione di uno sciopero, si e' firmato l'ennesimo *accordo pacco* per i lavoratori, schiacciati in una morsa micidiale tra una dirigenza squalificata (al centro di vicende che hanno portato il presidente dell'Adusbef, nonché esponente dell'IDV, Elio Lannutti a presentare esposti in procura e due interrogazioni parlamentari per far chiarezza su una gestione aziendale che avrebbe, a sua detta, in questi anni danneggiato il patrimonio a favore di una stretta cerchia di dirigenti e amici) ed una casta sindacale dalla doppia faccia, che nelle assemblee e nei comunicati mostra il pugno duro, illude e promette battaglia mentre al tavolo, di fronte alla controparte, cede, ma per senso di "responsabilità".

Molto sinteticamente, si tratta di un accordo da dividere in almeno due tempi: entro i termini previsti dall'accordo i lavoratori possono far pervenire all'azienda le adesioni "spintanee" per il pensionamento o l'accesso al fondo esuberi o per la riduzione/sospensione di orario di lavoro. Il 21 di gennaio si tireranno le somme e, nel caso l'azienda non abbia raggiunto i numeri previsti, essa potrà attivare la legge 223/91 in modo da poter licenziare tempo per tempo coloro che matureranno i requisiti pensionistici, intervenire sul premio aziendale e/o ridurre le giornate di lavoro per tutti per un massimo di 4 all'anno nei prossimi 3 anni.

Le ferie saranno da fruire obbligatoriamente entro l'anno di competenza così come le ex festività, che non potranno più essere monetizzate e se non godute andranno perse. C'è un sostanziale blocco degli straordinari che unitamente al cronico deficit di organico nelle filiali potrebbe evidenziare forti criticità in tante realtà o peggio ancora lavoro non retribuito.

Sono previste nei 3 anni 140 nuove assunzioni (non è detto che siano a tempo indeterminato) oltre le 100 conferme dei tempi determinati, cifre che non copriranno nemmeno il turn over fisiologico per cui nei prossimi anni le condizioni di lavoro per chi rimane, se possibile, peggioreranno ulteriormente.

Cancellati i premi di fedeltà al 25esimo anno di lavoro, laddove erano sanciti dai contratti

integrativi, e trasformati in liberalità col rischio concreto di perderli.

I CIA saranno costantemente sotto la spada di Damocle nel caso si verificano da qui al 30/06/2014 imprecisati mutamenti di scenari economici aziendali, di settore e di sistema per cui tutto sarà sottoposto a verifiche periodiche poco rassicuranti.

Il tutto confezionato senza neppure chiedere l'approvazione dei lavoratori a cui si e' impedito di esprimere il voto nonostante questa volta, data la rottura del tavolo negoziale unitario, anche la Fisac/CGIL l'avesse chiesto a gran voce.

Un accordo in definitiva umiliante per i lavoratori di un'azienda che si vanta ad ogni occasione di avere ottimi dati patrimoniali e che consegue utili di tutto rispetto nonostante una crisi pesantissima che sta strozzando interi settori economici.

### **BPM: nel regno della "concertazione"**

La realtà del gruppo BPM è interessante perché questa è stata la banca guidata da Massimo Ponzellini (inquisito per una sfilza di reati e posto agli arresti domiciliari nel maggio 2012, poi scarcerato per decorrenza dei termini) e dove vi è una tradizione di cogestione da brivido tra top management e dirigenti dei sindacati aziendali firmatari.

L'accordo firmato il 6 dicembre non si discosta molto però dalla media di settore.

Il punto di partenza è l'obiettivo aziendale, condiviso dai sindacati firmatari, di ridurre il costo del lavoro a non più di 640 milioni di Euro.

Strumento principale il ricorso agli esodi.

Una prima tranche riguarda coloro che matureranno il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2015. Per costoro è previsto il pensionamento e/o l'ingresso nel fondo esuberi. Per entrambi i casi è prevista l'incentivazione, ma per chi non aderisce entro il 20 gennaio è prevista la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (tradotto: licenziamento).

E' poi prevista una seconda tranche di esodi volontari con accesso al fondo esuberi per chi matura il diritto alla pensione tra il 1 gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018.

Adirittura verrà valutata la possibilità, con un eventuale nuovo accordo, di offrire la possibilità

di accedere al Fondo a chi matura la pensione tra il 1 gennaio 2019 e il 30 giugno 2020.

Per chi va in esodo è presente una salvaguardia "forte" rispetto ad eventuali modifiche pensionistiche: previsto il rientro al lavoro o, a scelta aziendale, la concessione di aspettativa retribuita fino all'accesso al Fondo.

E' un accordo che prevede un'azione in due tempi. Le parti dovranno incontrarsi per verificare l'andamento dell'adesione al Fondo Esuberi e il raggiungimento degli obiettivi di riduzione dei costi.

A questa verifica è legata la conferma o meno di alcune voci salariali aziendali che vengono garantite solo fino al 31 marzo 2013: premio rendimento extrastandard (garantito inizialmente solo nella misura del 70%) indennità di trasferimento, indennità di rischio, indennità di reperibilità, ecc.

Non manca la consueta manovra su ferie ed ex festività (non più monetizzabili) da fruirsi interamente nell'anno di competenza. Stretta anche sugli straordinari, autorizzati solo per situazioni di straordinarietà ed eccezionalità: si può immaginare come andrà a finire.

Viene prospettato un aumento della mobilità, rispetto alla quale le parti si incontreranno entro febbraio 2013, valuteranno la situazione e cercheranno un eventuale accordo. Previsti anche i demansionamenti. Curioso come in tutti gli accordi questa operazione si accompagni a ipocrite dichiarazioni sull'obiettivo di "non disperdere il patrimonio professionale ed umano

presente nel Gruppo". Chissà se lo volevano disperdere...

Anche in BPM arriva la cassa integrazione sotto forma di giorni di solidarietà: nel triennio 2013-2015 saranno in tutto 3 giorni per le aree professionali, 4 per i quadri direttivi e 6 per i dirigenti.

E la "buona occupazione"? L'accordo recita che il Gruppo si dichiara "disponibile a procedere alla progressiva stabilizzazione, sulla base di esigenze di servizio" dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato in essere presso le società del gruppo". Siamo troppo critici se diciamo che l'impegno appare un po' generico?



gennaio 2013

**Le nostre sedi:**

**Torino** - Corso Marconi 34  
Tel. 011-655897  
Fax 011 - 6680433

**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 SALLCA-CUB

[www.sallcacub.org](http://www.sallcacub.org)

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

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>