



uilca notizie

Periodico di informazione UILCA - IntesaBci - n. 9 - ottobre 2002

74.000

Non una riga sulla stampa o sui volantini contro il cambiamento al vertice di IntesaBci. Il sindacato di ed anche i lavoratori hanno atteso l'arrivo di Corrado Passera con attenzione, inquietudine e preoccupazione, ma senza esprimere alcun giudizio aprioristicamente negativo sul nuovo Amministratore Delegato e il suo staff.

Alla presentazione del Piano d'Impresa, prima al mercato ed alla stampa e poi a noi, non sono seguite prese di posizione intransigenti o negative.

Alla prima riunione, sempre sul Piano d'Impresa, lo spirito era di forte preoccupazione per i dati forniti, ma di apertura alla collaborazione anche per le assicurazioni di Passera circa la volontà di trovare soluzioni condivise e non traumatiche.

E allora perché questa entrata a "gamba tesa" sul terreno della trattativa che stava per aprirsi?

Abbiamo provato su queste pagine a fare qualche ipotesi, ma quello che conta ora è una breve riflessione sui lavoratori di IntesaBci.

Il nuovo management è stato descritto in lungo ed in largo dappertutto, sappiamo tutto di loro... anche che genere di letteratura preferiscono, ma dei 74.000 con cui si vanno ad impattare non si parla.

Sono 74.000 che pensavano di lavorare in aziende solide e famose, con ottimi ROE e buoni stipendi.

Sono 74.000 ai quali un certo giorno è stato detto che appartenevano ad un settore in ristrutturazione e che le loro aziende si sarebbero trasformate.

Sono stati distaccati, trasferiti, fusi. Hanno cambiato città ed azienda, ma hanno continuato a lavorare anche i sabati e le domeniche. Non hanno ostacolato il cambiamento che veniva avanti annunciato come un "salto di qualità" e non hanno organizzato sabotaggi o denunce neppure quando il "salto di qualità" li ha portati ad una riduzione del Premio di Produttività. Certamente hanno voluto garanzie che i loro rappresentanti sindacali sono andati a sottoscrivere negli ultimi 18 mesi a ritmo serrato e quando nel mese di aprile 2002 hanno saputo che il sindacato avrebbe denunciato all'assemblea degli azionisti la situazione lavorativa, organizzativa ed economica in cui

si trovava INTESABCI, si sono preoccupati, ma sempre pensando di lavorare in banche sane e condotte da gente che prima o poi avrebbe dato prova delle annunciate capacità.

Adesso i 74.000 sanno che per gli errori di chi li ha guidati, viene chiesta una riduzione del costo del lavoro di 500 milioni di euro.

Sanno che 7800 di loro sono considerati “eccedenze” e che i nuovi responsabili vogliono risanare l’azienda in tempi troppo brevi per non essere traumatici.

I 74.000 hanno poi appreso con molta rabbia, dalle OOSS che, oltre al Piano d’Impresa presentato agli investitori, c’è un altro Piano, passato più in sordina, che senza slides o conferenze stampa, recede dagli accordi aziendali esistenti ad eccezione di quanto previsto per previdenza e assistenza.

Questa volta l’azienda non ha dato un nome al Piano, ma l’obiettivo è chiaro: tutto ciò che non verrà rinnovato (ed ovviamente partendo dalle premesse di riduzione dei costi prevista nel Piano d’Impresa) troverà riferimento solo nella normativa del CCNL.

Già la riduzione dei costi collegata ad una riduzione degli organici di oltre il 10% in soli tre anni, rappresentava un caro prezzo da pagare per il rilancio del gruppo, ma aggiungere questa misura draconiana ha una valenza più politica che organizzativa.

I 74000 leggono di Bankitalia, che come al solito oscilla irresponsabilmente tra il plauso e la condanna delle fusioni bancarie, leggono delle altre banche italiane che come la loro per la fine del 2002 vogliono ridurre gli organici di migliaia di unità, leggono poi delle banche europee che lasciano a casa tanti colleghi e che non hanno il Fondo Esuberi e attendono che, secondo una regia ben nota a tutti i bancari, si inizi una campagna verso l’opinione pubblica per informare dei nostri “stipendi d’oro”.

Ma questa volta i 74000 sono noti all’opinione pubblica perché è composta dai loro insoddisfatti clienti, perché è composta dalla loro cerchia sociale che comincia a guardare con sorpresa la loro busta paga e ad ascoltare con preoccupazione quali sono le modalità del loro prepensionamento.

Questa opinione pubblica ormai apertamente ostile ai banchieri. Costi mai diminuiti, trasparenza mai ottenuta, politica del credito sempre a senso unico e soprattutto una continua lamentela contro un sistema economico che loro stessi hanno creato e sostenuto.

Questo è il mutato quadro al quale i 74000 si rivolgeranno per raccontare la loro storia di bancari che hanno commesso l’errore di fidarsi dei banchieri.



LUCI E OMBRE SUL NUOVO PIANO DI INTESABCI

Sintesi delle valutazioni espresse dal Centro Studi Nazionale UILCA

Con la presentazione del nuovo Piano d'Impresa IntesaBci emerge con chiarezza la volontà di chiudere con la fase dei lavori perennemente in corso e dei cantieri sempre aperti che, pur non rappresentando esperienze estranee ad altri gruppi bancari, hanno prodotto in INTESABCI un effetto quasi paralizzante sul processo decisionale e contribuito alla scelta di una versione meno centralizzata del processo divisionale che con il nuovo Amministratore Delegato, ora viene radicalmente corretta.

Un punto qualificante del Piano è quello che prevede, nell'ambito di uno sforzo più complessivo per assicurare adeguati livelli di trasparenza nei confronti degli azionisti, degli analisti finanziari e della stampa, la creazione di un rapporto a carattere continuativo con le associazioni dei consumatori, mossa che, se non ha solo carattere propagandistico, potrebbe servire a contrastare quell'aggiustamento in corso tra i grandi gruppi bancari che sta determinando di fatto il mancato trasferimento sui prezzi, di parte della maggiore efficienza realizzata in questi anni.

Il piano però diviene estremamente sintetico quando si passa al dettaglio degli interventi volti alla riduzione di 15 punti percentuali del rapporto tra costo del lavoro e margine di intermediazione. L'obiettivo è dichiaratamente individuato al fine di giungere, a fine periodo, ad un valore non troppo distante da quello dei maggiori competitori, in particolare dall'attuale valore evidenziato da Unicredito.

La vaghezza del Piano su di un argomento certamente non secondario, si trasforma in estrema concretezza quando si afferma che "se tuttavia la crescita dei ricavi dovesse essere inferiore a quanto ragionevolmente atteso, il Gruppo IntesaBci interverrà sui costi in modo ancora più netto di quanto previsto dal piano".

La frase lega la necessità di ulteriori interventi sui costi ad un eventuale andamento insoddisfacente dei ricavi. E' una frase che può essere rovesciata in accezione positiva, in quanto può consentire di legare il miglioramento delle performance aziendali ad una rimodulazione in positivo del piano di intervento sugli organici.

Ma nelle tabelle tutto diviene estremamente chiaro ove si chiarisce che 21.300 persone lasceranno il gruppo entro il 2005 (12.300 all'estero e 9 mila in Italia), ma che il grosso dell'intervento sarà concentrato sul 2003, anno che dovrebbe vedere l'uscita di 12 mila persone operanti all'estero e 5 mila dipendenti del gruppo in Italia, 3.900 dei quali facenti capo a IntesaBci e Caboto.

Non esistono poi dettagli relativi alle conseguenze sugli organici derivanti dalla chiusura delle 150 filiali in perdita né quelli relativi alle 100 filiali che potrebbero essere scambiate, così come non è facile in assenza di dettagli, valutare l'impatto positivo su due precedenti fenomeni derivante dalle annunciate 150 aperture di nuove filiali.

Un piano di intervento che concentra la maggior parte degli interventi nel 2003 e che lo fa partendo di fatto dai requisiti dei singoli dipendenti, più che da valutazioni analitiche sull'impatto delle uscite previste sul funzionamento delle unità produttive di appartenenza o sul dimensionamento "ottimo" degli organici.

Talmente sono coincidenti le cifre che viene da pensare che se le persone con i requisiti fossero state 10 o 12 mila l'intervento previsto dal piano sarebbe stato di quell'entità.

I piani industriali del settore bancario hanno il difetto di partire da un ROE obiettivo e costruire a ritroso gli obiettivi intermedi per raggiungerlo, IntesaBci lo evita perché parte agendo anche sul patrimonio.

Anche se nel piano, IntesaBci compie però questo processo di inversione proprio a proposito della voce costo del personale, partendo dal numero di quelli che sarebbe possibile far accedere al Fondo Esuberi e costruisce le tabelle delle varie aziende in modo del tutto speculare.

Si tratta però di voci di bilancio riferite ad un composto di persone e vogliamo essere sicuri che ogni uscita anticipata e la sua tempistica siano legate ad esigenze aziendali non altrimenti risolvibili.



- Fungere da apripista nel mondo ABI per rafforzare, mentre ci si predispone a rinnovare il CCNL, l'intenzione padronale di "sterilizzare" la contrattazione integrativa aziendale nel settore.
- Rafforzare l'alleanza con Confindustria sulla volontà di mettere in discussione la sopravvivenza della contrattazione aziendale, anche attraverso una reinterpretazione dei contenuti dell'Accordo del luglio 93 circa la compatibilità dell'andamento aziendale con la contrattazione aziendale.
- Radicalizzare la situazione per aprire la vertenza su più fronti che, anche se seguono strade parallele (noi apriamo la procedura per lo sciopero sul recesso dagli accordi), non possono che intersecarsi.
- Drammatizzare la situazione ad uso dei colleghi che dovessero mostrare troppe "titubanze" nell'accedere al Fondo Esuberi qualora si decidesse di farvi ricorso.

SOLO TAGLI DEL PERSONALE PER IL RILANCIO DELL'AZIENDA?

di Fabrizio Rinaldi

Le recenti vicissitudini del nostro gruppo bancario, impongono una seria riflessione sull'andamento dell'intero settore, e le conseguenti strategie sindacali in vista del rinnovo del contratto nazionale, almeno per la parte normativa.

Con la firma del Ccnl del 1999, si era pensato di avere partecipato, con sofferenza, alla ristrutturazione organizzativa ed economica delle aziende di credito: alla luce degli ultimi avvenimenti dobbiamo rivisitare criticamente il percorso sindacale fin qui fatto e l'affidabilità della controparte imprenditoriale.

Attualmente i piani d'impresa presentati dalle banche hanno prodotto: 7.800 esuberi in IntesaBci, 5.400 in Capitalia, 550 al San Paolo-Imi/Banco di Napoli, 900 alla Commercio Industria, e 930 alla Banca Popolare di Verona-Novara, per un totale di oltre 15.500 eccedenze nel comparto. Per il momento la stagione delle ristrutturazioni e degli efficientamenti aziendali, tesi ad un miglioramento dei bilanci e dei servizi, si traduce solamente in esuberi di personale.

Cambiano i tempi ma non i metodi: il neo capitalismo, per risolvere i propri problemi ricorre unicamente all'espulsione di mano d'opera!

L'azione del CEO, Dr. Passera, non si discosta di un millimetro dai metodi su citati. Il piano d'impresa non contiene quelle invenzioni che era lecito attendersi dal nuovo gruppo dirigente. Poche idee e sempre quelle.

L'ennesimo piano industriale è particolarmente dettagliato nell'indicazione, e nell'uso, degli

strumenti destinati al contenimento dei costi del gruppo. Mentre per quanto riguarda l'aspetto dei ricavi, e del rilancio della banca, non si riesce a trovare il medesimo dettaglio.

Una volta terminata la vendita dei gioielli di famiglia, America Latina e, probabilmente, banche nazionali controllate da IntesaBci, che potranno portare delle plusvalenze o diminuire le sofferenze, bisognerà ridefinire la mission del nostro gruppo nel sistema finanziario nazionale ed internazionale. Il CEO dovrebbe sapere indicare la retta via.

E' indubbio che bisognerà puntare ad aggredire il mercato, cercando di allargare le nostre quote di controllo. Ma quest'operazione sarà possibile solo migliorando i servizi resi all'utenza. E sulla qualità del servizio si potrebbe aprire un capitolo tremendamente doloroso.

Prima della fusione c'erano quattro aziende che operavano sul mercato, fornendo servizi efficienti alla clientela. Dopo la fusione, la qualità del prodotto offerto è scaduta.

Questo significa che il livello di complessità della fusione di queste banche, è stato sottostimato dai manager preposti a queste operazioni. Si è avuta l'impressione che la nuova organizzazione del lavoro nascesse più da logiche di spartizione di potere, che d'altra natura.

Tutte queste problematiche sono state portate a conoscenza del vertice aziendale. Anche in occasione dell'ultima assemblea degli azionisti il Sindacato ha sollevato tutte queste questioni, che ancora oggi, non hanno trovato soluzioni adeguate.

Riportiamo di seguito una breve sintesi dei principali contenuti del cosiddetto "Fondo esuberanti" poiché sono numerose le richieste di chiarimenti che stanno pervenendo. Rammentiamo che l'eventuale applicazione del Fondo deve essere concordata nel corso della trattativa con le OO.SS., nell'ambito della valutazione che verrà fatta sul ricorso a tutti gli strumenti che il nostro CCNL prevede per la realizzazione del Piano d'Impresa che, come sapete è stato presentato da IntesaBci il 10 settembre 2002.

FONDO DI SOLIDARIETA' PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO: ASSEGNO STRAORDINARIO DI "ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE"

FINALITA' DEL FONDO: fornire prestazioni di sostegno al reddito ai lavoratori del credito, nell'ambito ed in connessione con processi di ristrutturazione o di situazioni di crisi o di riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro. Gli interventi sono di tipo **ordinario** (corsi e assegno per temporanea riduzione lavorativa totale o parziale) e **straordinario (accompagnamento alla pensione), del quale ci occupiamo di seguito.**

AMMINISTRAZIONE: il Fondo, costituito presso l'INPS, è gestito da un Comitato amministratore composto da 5 esperti designati dall'ABI, 5 esperti designati dalle OOSS, 1 rappresentante del Ministero del Lavoro ed 1 del Ministero del Tesoro

FINANZIAMENTO: il Fondo viene finanziato in via ordinaria con un contributo ordinario, attualmente dello 0,50% calcolato **sull'imponibile previdenziale** di tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, e suddiviso tra datore di lavoro (0,375%) e **lavoratore (0,125%).**

In caso di accesso al Fondo per prestazioni ordinarie (assegno per temporanea riduzione lavorativa) o **straordinarie (accompagnamento alla pensione)** sono previsti ulteriori costi **a carico esclusivamente dei datori di lavoro.**

ACCESSO: Prima di accedere alle prestazioni erogate dal Fondo, le aziende devono espletare tutte le procedure contrattuali preventive e di legge previste.

Alle prestazioni del Fondo possono accedere anche i dirigenti, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili alla categoria.

INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI IN ESUBERO: concerne

- ❑ Anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio. **Tale personale non potrà accedere all'assegno straordinario, anche se - per le pensioni di anzianità - non sia ancora maturata la "finestra di uscita**

Il Fondo ha durata fino al 2010. L'assegno straordinario viene erogato, **per un massimo di 60 mesi**, fino alla maturazione del diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria a favore dei lavoratori che matureranno detti requisiti (finestra) entro un periodo massimo di 60 mesi, o inferiore a 60 mesi, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Gli accertamenti dei requisiti sono di competenza dell'Azienda, il regolamento del Fondo prevede che si dovrà tenere conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dai lavoratori. Al fine del calcolo di tale anzianità contributiva, sono validi anche i contributi versati presso paesi dell'Unione Europea o con i quali l'Italia abbia stipulato apposite convenzioni, gli stessi contributi non sono tuttavia validi ai fini del calcolo della misura dell'assegno straordinario.

PRESTAZIONE EROGATA AL LAVORATORE:

- ❑ A coloro che possono conseguire la pensione di anzianità prima di quella di vecchiaia, **assegno** corrispondente a:
 1. netto della pensione spettante dall'Assicurazione Generale Obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di anzianità,
 2. più l'importo delle ritenute di legge sull'importo anzidetto.
- ❑ A coloro che possono raggiungere la pensione di vecchiaia prima di quella di anzianità, **assegno** corrispondente a:
 1. netto della pensione spettante dall'Assicurazione Generale Obbligatoria con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia,
 2. più l'importo delle ritenute di legge sull'importo anzidetto.

In entrambe i casi il Fondo provvederà inoltre al versamento dei contributi per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di anzianità o di vecchiaia. Tali contributi sono utili sia per la determinazione del diritto alla pensione, compresa quella di anzianità, che per la determinazione della sua misura. E' calcolato sulla base di una retribuzione mensile così individuata: ultima mensilità percepita dall'interessato secondo il criterio comune: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata .

L'assegno straordinario è prestazione "diretta", non reversibile. In caso di decesso del beneficiario, ai superstiti viene liquidata la pensione indiretta, tenendo conto anche della contribuzione figurativa versata in favore del lavoratore durante il periodo di percezione dell'assegno straordinario.

Il calcolo dell'assegno è effettuato secondo le norme dell'assicurazione generale obbligatoria, e cioè:

- ❑ con il sistema retributivo, per i lavoratori che al 31.12.1995 hanno maturato almeno 18 anni (936 settimane) di anzianità contributiva;
- ❑ con il sistema misto, per i lavoratori che al 31.12.1995 hanno maturato un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni.

L'assegno straordinario non è assoggettato al contributo ex ONPI. Sullo stesso non spettano trattamenti di famiglia, né interessi legali.

Il pagamento dell'assegno straordinario è disposto, come per la generalità delle pensioni pagate dall'INPS, in rate mensili anticipate, la cui scadenza è fissata al primo giorno bancario di ciascun mese.

L'assegno straordinario è corrisposto per 13 mensilità fino alla fine del mese antecedente quello di decorrenza del trattamento di pensione "normale", in modo da evitare che, per effetto delle cosiddette "finestre di uscita" previste per le pensioni di anzianità, possa verificarsi che il lavoratore per alcuni mesi non percepisca né l'assegno straordinario né la pensione.

ATTENZIONE: l'assegno e la contribuzione figurativa vengono erogati, con i limiti di cui sopra, per un massimo di 60 mesi.

Per aver diritto al trattamento in argomento, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve firmare apposita **rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva** (qualora l'importo della stessa dovesse tuttavia superare l'importo complessivo degli assegni straordinari spettanti, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, una indennità "una tantum" di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati).

Al lavoratore è inoltre riservato il diritto a versare il contributo previsto a favore dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza: tale diritto si esercita con la sottoscrizione di apposita clausola inserita nel documento di rinuncia di cui sopra.

CUMULO

- ❑ L'assegno straordinario è totalmente incumulabile con i redditi da attività lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore di soggetti che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro dell'interessato. Per i periodi di svolgimento dell'attività viene sospesa l'erogazione dell'assegno ed il versamento dei contributi figurativi.
- ❑ L'assegno straordinario è cumulabile con i redditi da attività lavorativa dipendente prestata a favore di soggetti che non svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro dell'interessato fino a concorrenza dell'ultima retribuzione percepita in servizio. Il versamento dei contributi figurativi è corrispondentemente ridotto.
- ❑ L'assegno straordinario è cumulabile con i redditi da attività lavorativa autonoma prestata a favore di soggetti che non svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro dell'interessato per la parte corrispondente al trattamento minimo di pensione più la metà della parte eccedente detto trattamento. Il versamento dei contributi figurativi è corrispondentemente ridotto, ma in misura tale da non determinare variazioni alla contribuzione complessiva annuale a favore dell'interessato.

E' obbligatorio comunicare all'ex datore di lavoro e al Fondo pensioni l'instaurazione di successivi rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, pena la decadenza dal diritto alle prestazioni del fondo e la ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre gli interessi e la rivalutazione capitale.

REGIME TRIBUTARIO: l'assegno straordinario corrisposto ai lavoratori che abbiano compiuto i 55 anni, se uomini, e i 50 anni se donne, è soggetto all'imposta sui redditi applicata in misura pari alla metà di quella applicata per la tassazione del trattamento di fine rapporto e delle altre indennità.

OSSERVAZIONI:

Un'eventuale futura modifica dei requisiti per aver diritto alla pensione e per effetto della quale la data di corresponsione della pensione "normale" per i lavoratori che fruiscono dell'assegno straordinario, dovesse slittare oltre il termine massimo dei 60 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, lascerebbe gli interessati senza assegno straordinario, contributi e pensione dal 61' mese successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro e sino alla maturazione dei nuovi requisiti di pensione.

L'accordo sul "fondo esuberanti" firmato da ABI e OOSS in data 28 febbraio 1998 prevede (art. 11), nel caso delle modifiche normative in argomento, che le parti si incontrino per valutarne gli effetti e concordare eventuali azioni congiunte nei confronti degli organi istituzionali.



Hanno collaborato a questo numero:

Valeria Cavrini, Elisa Malvezzi, Fabrizio Rinaldi, Renato Rodella.

www.uilca.it/uilcaintesabci/

uilca.intesabci@uilca.it

