

Federazione Autonoma Bancari Italiani via Tevere, 46 00198 Roma
Dipartimento Comunicazione & Immagine
Rassegna stampa
a cura di Bruno Pastorelli b.pastorelli@fabi.it



Per un'informazione puntuale e completa le strutture sono pregate di segnalare gli articoli che riguardano la Fabi (in particolare quelli delle cronache locali) oltre che alla Federazione anche al curatore della rassegna.

TUTTOFABI

Anno VII – lunedì 8 marzo 2010



IL CORRIERE DELL'UMBRIA 05 03 2010

Il segretario nazionale della Fabi, Lando Sileoni, delinea il futuro del credito - "LOTTIAMO PER I GIOVANI E UN BUON CONTRATTO"

Federico Zacaglioni

PERUGIA - Lando Sileoni è reduce dalla maratona congressuale dell'Ergife di Roma. 49 anni, sposato e con una figlia, viterbese di nascita, esperienza professionale e sindacale ma orvietano doc d'adozione, è il dirigente che dovrà guidare la Fabi, l'organizzazione più rappresentativa del mondo bancario, nella fase più delicata della sua storia. Il mondo del credito esce, infatti, da una recessione globale innescata proprio dalle speculazioni e dagli "apprendisti stregoni" della finanza creativa. E dalle banche, le imprese e i consumatori si aspettano quell'impulso alla ripresa frenato dalla stretta creditizia.

La sua nomina al vertice del sindacato arriva nella fase di rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Quali sono le priorità della Fabi nella contrattazione con le banche?

Le nostre priorità al momento sono due: lottare per la riconferma di tutti i precari, perlopiù giovani, presenti nelle banche. Una battaglia che ci vedrà impegnati in prima linea con l'aggiornamento dei piani industriali dei grandi istituti di credito che è ormai imminente. La seconda, non meno importante, sarà garantire ai bancari un buon contratto di categoria, soprattutto nella sua parte economica, al prossimo rinnovo della piattaforma contrattuale previsto a settembre. La recessione pesa sui conti delle banche: questo è innegabile. Ma fa anche emergere un problema di asimmetria tra le strutture dei costi e il livello di redditività dei bilanci bancari. Dal nostro punto di vista vediamo invece la possibilità di costruire un equilibrio sostenibile tra il costo del lavoro, il margine di intermediazione e la redditività degli istituti di credito. Come Fabi riteniamo quindi che la parte economica rappresenta l'elemento essenziale di un rinnovo contrattuale perché noi crediamo che un'economia vincente sia quella in cui ognuno ha la possibilità di trovare o mantenere un lavoro che gli permetta di pagare il mutuo e magari di risparmiare qualcosa a fine mese.

Il “posto in banca” un tempo equivaleva a un sogno di stabilità. Come è cambiato oggi il mondo del lavoro?

Tutt'ora il posto in banca rappresenta nell'immaginario collettivo un lavoro stabile. Questo anche perché i sindacati, Fabi in testa, hanno saputo efficacemente tutelare i lavoratori del settore dalla precarietà dilagante che, con le ultime riforme del mercato del lavoro, si è imposta in ogni ambito di impiego. I contratti a termine e di somministrazione e i tirocini formativi naturalmente sono applicati anche negli istituti di credito, ma in misura minore rispetto ad altri comparti. Di questo si deve rendere merito al sindacato che si è sempre battuto contro l'abuso di questi strumenti contrattuali.

Come ha influito la crisi sul sistema?

La crisi c'è stata questo è innegabile anche se si è avvertita in misura più lieve rispetto ad altri Paesi, soprattutto quelli anglosassoni. Il nostro sistema ha retto soprattutto grazie alla presenza delle banche di credito cooperativo e delle banche popolari, fortemente radicate sul territorio e che hanno garantito il credito alle piccole e medie imprese anche in momenti difficili per l'economia. Per quanto riguarda invece i dati sull'occupazione del settore bancario, possiamo dire senza alcun dubbio che oggi il sistema è più solido, non ha sofferto più di tanto per la crisi anche perché ha potuto prepensionare su base volontaria oltre il 10% della categoria, circa 30mila lavoratori, in virtù all'esistenza del nostro fondo di Solidarietà, il nostro ammortizzatore sociale, istituito nel 2000 e recentemente integrato di una sezione emergenziale. Grazie all'accordo sottoscritto a dicembre tra Abi e sindacato potranno beneficiare infatti della copertura di questo fondo anche lavoratori precedentemente esclusi come i giovani e i dipendenti delle aziende di credito che versano in un particolare stato di crisi strutturale o delle banche estere presenti sulle piazze di Roma e Milano, a loro sarà garantita un'indennità di disoccupazione graduata per fasce di reddito per 24 mesi.

Dal Governo è arrivato più volte l'input a sperimentare, anche in Italia, forme

di cogestione delle imprese. Sarà possibile vedere nelle banche la partecipazione agli utili da parte dei dipendenti o la partecipazione dei lavoratori a consigli di sorveglianza, come avviene in altri paesi europei?

Dal governo per il momento sull'argomento sono arrivate solo dichiarazioni di principio e alla parole non è seguito alcun disegno di legge. Potrebbe a breve essere in discussa una proposta di legge del senatore Ichino, ma ancora non risulta sia stata calendarizzata. Il governo recentemente ha fatto dietrofront anche sulla proposta di porre un tetto agli stipendi dei manager. La commissione Finanze della Camera ha cancellato il testo del Senato che prevedeva che il trattamento economico degli amministratori delegati delle società quotate e delle banche non potesse superare quello annuo lordo spettante ai parlamentari. Questi fatti rappresentano per l'ennesima volta una sconfitta della politica. Se però si dovesse affermare, come avviene già in altri paesi europei, il sistema di partecipazione dei lavoratori ai consigli di sorveglianza e alla gestione delle imprese, penso che questa sarebbe una grande vittoria per il mondo del lavoro, che motiverebbe e responsabilizzerebbe ulteriormente i lavoratori.

Mentre prosegue la fase di assestamento seguita al rischio bancario e alle grandi concentrazioni, i maggiori istituti di credito stanno per presentare i nuovi piani industriali. Come evolverà il sistema creditizio?

Le banche europee ed anglosassoni sono riuscite oggi a risalire la china grazie alle ricapitalizzazioni pubbliche e al quasi azzeramento dei tassi d'interesse deciso dalle banche centrali. Questa manovra ha permesso l'ottenimento di utili significativi, utili che potranno essere impiegati o nel rafforzamento patrimoniale, con conseguente allargamento del credito all'economia, intesa come famiglia e impresa o nell'investimento in dividendi, bonus e stock options per azionisti e banchieri. Anche le banche italiane si troveranno di fronte a questo bivio. Soltanto tra qualche mese sapremo quale modello di banca prevarrà: se la tradizionale banca di un tempo, la cosiddetta banca commerciale, o quella più attuale d'investimento. Guardando oltreconfine, il presidente Obama è decisamente in favore di un ritorno al modello tradizionale di banca, la vera, originale banca commerciale; e la banca commerciale non può assolutamente detenere, né partecipare, né gestire hedge fund e fondi private equity. Anche le opinioni di Tremonti e Sarkozy a riguardo sono nettamente allineate alla visione di Obama. Come Fabi, per il bene dei lavoratori e dell'economia stessa, ci auguriamo che prevalga il modello di banca commerciale.

Le imprese lamentano la "fuga" dei centri decisionali delle banche dalla periferia, con un conseguente allungamento dei tempi di ottenimento degli affidamenti e una perdita del rapporto diretto tra imprenditori e mondo del credito. E' un problema sentito anche dal sindacato?

Certamente. Con le grandi fusioni bancarie degli ultimi anni, che hanno portato alla nascita di 6 grandi Gruppi, i centri direzionali delle piccole banche inglobate dai giganti della finanza hanno perso il loro radicamento sul territorio. Questo ha creato non pochi problemi anche dal punto di vista della

contrattazione sindacale, criticità che però il sindacato è riuscito a risolvere rafforzando ulteriormente la propria segreteria nazionale e la sua capacità di incidere politicamente salvaguardando al massimo gli interessi dei lavoratori rappresentati.

Quali sono le sfide che impegneranno il sindacato nel prossimo futuro?

Le sfide sono essenzialmente due: rinnovare il contratto di categoria salvaguardando il potere d'acquisto dei lavoratori e negoziare con i banchieri nuove forme di stabilità per rafforzare all'interno delle banche e dei gruppi bancari la posizione dei giovani precari. Siamo un sindacato riformista e pensiamo che il modo migliore per garantire occupazione sia studiare nuove tutele che passino attraverso la flessibilità contrattualizzata, un sindacato che troverà soluzioni adeguandosi ai tempi e uscendo dagli stanchi rituali sindacali tradizionali. In Umbria la nostra struttura provinciale è gestita in maniera esemplare. Abbiamo grandi dirigenti come Giacomo Melfi, Enrico Simonetti, Claudio Cresta e tanti altri che vivono sulla propria pelle i problemi dei lavoratori bancari, dando sempre loro risposte puntuali e concrete.

IL SOLE 24 ORE/Plus 2010-03-06 - pag: 6

SCENE DA UNA FUSIONE - Clima teso sui premi del sistema incentivante 2010

di Nicola Borzi

È teso il clima nel gruppo Banco Popolare sul sistema incentivante 2010 del personale, cui è legata la quota variabile di retribuzione dei dipendenti. I sindacati di gruppo (Dircredito, Fabi, Fiba/ Cisl, Fisac/Cgil, Ugl e Uilca) hanno pubblicato una nota durissima con cui segnalano i passaggi che, a loro avviso, violano le regole Consob sui servizi di consulenza di investimento e il contratto di categoria. L'azienda invece ritiene che il sistema interno sia coerente con i nuovi principi di Banca d'Italia sui bonus.

Le regole «valide per la rete e per le direzioni generali delle banche del territorio, sono le stesse degli scorsi anni, compresa l'applicazione di un "parametro di qualità", legato al livello di soddisfazione della clientela (Trim index)», scrivono i sindacati, «del tutto opaco e non verificabile, neppure a richiesta, insieme con un nuovo indicatore che rettifica gli impieghi in funzione del rischio. Le principali novità riguardano un maggior legame fra i risultati del singolo gestore con quelli della filiale ma col rischio che, pur a fronte di risultati a budget, una delle due parti non percepisca nulla. Così si disgrega lo spirito di squadra».

Le cifre in gioco non sono di poco conto. Ad esempio, un direttore di area che raggiunga "100 punti" per i sindacati percepirebbe 27.500 euro, con 120 punti 44mila euro; il capo di una filiale media con 100 punti 5.300 euro, con 120 punti 8.480 euro; il gestore affluente con 100 punti 3.600 euro, con 120 punti 5.760; sportellisti e impiegati di filiale con 100 punti 1.600 euro, con 120 punti 2.560 euro «con un rapporto fra minimo e massimo pari a oltre 17 volte (nel 2009 era di 16,5)».

I sindacati contestano anche il fatto che «permane la presenza di operazioni

non adeguate, con l'obiettivo di contenerle come parametro "di qualità" quando la normativa imporrebbe di non metterle neppure in atto (comma 6 art. 39 regolamento Consob 16190/07, capo 1 adeguatezza: "Quando gli intermediari che forniscono il servizio di consulenza di investimenti o di gestione di portafoglio non ottengono le informazioni di cui al presente articolo si astengono dal prestare i menzionati servizi")». Contestata anche la mancanza di trasparenza del "valore cancello" o dell'obiettivo da raggiungere/superare per far scattare l'erogazione. I sindacati denunciano poi che «alla faccia del contenimento dei costi, i premi di questo salario discrezionale e non generalizzato sono cresciuti del 10%, quando è in atto una compressione di organici e salario lavorativo». Lapidaria la conclusione della nota: «Ricordatevi alla prossima mail di pressioni commerciali e chiedetevi: chi vince?».