FEDERAZIONE ITALIANA RETI DEI SERVIZI DEL TERZIARIO
CISL FIRST
BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITIES

WORK-IN' PROGRESS

Notiziario a cura della FIRST CISL del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro Ottobre 2016

· BNL UNA BANCA IN CRISI?

Dall'acquisto di BNPP, la redditività di BNL non è mai stata in linea con le aspettative della proprietà. Invece di aumentare il fatturato e conquistare nuove fette di mercato, il management della BNL, per soddisfare le esigenze della Capogruppo, decide la strada più semplice di continuare a ridurre i costi del personale. E' singolare rilevare che tale richiesta provenga dal gruppo BNPP che produce circa 8 miliardi di euro di utile all'anno.

La BNL nella semestrale 2016 ha avuto un incremento dell'utile di circa il 19%, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente e si prevede che chiuda il 2016 con un significativo miglioramento dell'utile rispetto all'anno precedente. Ma ciò non basta!

La banca non è in crisi prefallimentare, anzi gode di ottima salute rispetto al resto del sistema bancario italiano, tuttavia si trova in un stato di crisi reddituale che la allontana pericolosamente dai parametri (Benchmark) della capogruppo.

Insomma la Proprietà chiede sacrifici ai suoi dipendenti per aumentare i suoi profitti.

"È difficile amare il genere umano a meno che non si abbia un reddito ragionevole, e quando uno ha un reddito ragionevole ha cose migliori da fare che amare il genere umano." - *HUGH KINGSMILL*

In questo numero:

- Editoriale
- Approfondimento: Le giornate di solidarietà
- Advocacy e Fichi secchi
- FOCUS: La Direzione Generale
- Credifarma
- Pensioni

SOLIDARIETA'???

Dal dizionario di Google: ”*Atteggiamento spontaneo, o concordato, rispondente a una sostanziale convergenza o identità di interessi, idee, sentimenti.”*

L’azienda sembrerebbe chiedere ai suoi lavoratori di “fare solidarietà”: per il momento difficile, per non dover intervenire più pesantemente, ma soprattutto per trovare soldi per fare investimenti!!!

Come si legge su questa splendida definizione della parola solidarietà, ci sono 3 cose che vorremmo far notare: 1) spontaneità; 2) concordato; 3) convergenza .

L’azienda non ha accolto alcuna richiesta spontanea dei lavoratori di fare solidarietà, ne tanto meno il sindacato concorda con questa richiesta o c’è qualsivoglia convergenza. Viene richiesto ai lavoratori di fare sacrifici per finanziare l’ammodernamento (che magari riuscirà anche a passare per il finanziamento stanziato proprio in questi giorni nel DEF…). Ora, sappiamo benissimo che quando l’azienda chiede qualcosa ai suoi lavoratori lo fa da una posizione di forza e ponendo attenzione su quello che per lei è qualcosa di utilizzabile per i propri fini.

Come funziona?

In linea di principio è semplice: alcuni giorni (quelli pattuiti) non si lavora e non si viene pagati. Ma anche nel nostro settore ci sono degli ammortizzatori da poter utilizzare per fare solidarietà in modo meno pesante e a volte intelligente. Uno di questi modi, innanzitutto è quello di dare una finestra di volontarietà, in modo che chi ne abbia la possibilità possa contribuire con più giornate di solidarietà sgravando i restanti colleghi magari con qualche giornata (dipende dalle adesioni). C’è poi la possibilità di usufruire del contributo del Fondo ABI per un massimo di 2 anni che coprirebbe circa il 60% del costo della giornata lavorativa più i contributi. Il tutto è soggetto a limiti e massimali (retributivi e di sostituzione) che approfondiremo in seguito.

Questo è sicuramente uno dei punti che spingono l’azienda ad attivare la leva della solidarietà in questo frangente: infatti è il *leit motiv* di tutto questo periodo quello di “volersi riprendere ciò che è suo”. Si è tentato con la quota versata per la Cassa Integrazione Guadagni che l’azienda sostiene di voler sospendere per riversare nelle casse delle aziende e dei lavoratori, ma il governo non ne vuole sapere. Forse con il Fondo ABI l’operazione è più facile e risulterebbe meno visibili le intenzioni dell’azienda. Ma vorremmo ricordare a tutti che il montante del fondo ABI viene formato sia da contributo datoriale che da contributo dei lavoratori. E quindi, forse quando l’azienda pensa ai suoi soldi, dovremmo entrare nell’ottica che si tratta dei nostri soldi! E che prenderli solo perché stanno lì in attesa è tutto il contrario della solidarietà, anzi...

Advocacy

“*...è un processo politico da parte di un individuo o gruppo di persone che mira ad influenzare le politiche pubbliche e l'allocazione delle risorse all'interno dei sistemi politici, economici e sociali e relative istituzioni. L'advocacy può includere numerose attività che una persona o organizzazione può svolgere, incluse campagne a mezzo stampa, comizi pubblici, commissionamento e pubblicazione di ricerche o sondaggi e raccolta di documentazione favorevole. Il lobbying è una forma di advocacy in cui si effettua un approccio diretto ai legislatori su una determinata questione e gioca un ruolo importante nella politica moderna. La ricerca sta cominciando ad esplorare il modo in cui i gruppi di advocacy utilizzano i social media per facilitare l'impegno civile e l'azione collettiva* “ tratto da Wikipedia

In realtà quello che l’azienda mette sul piano industriale - dandogli un grande rilievo - è un concetto di Advocacy che prende molto dalla sua origine (Dal Latino “Ad vocare” - parlare in vece di qualcuno), infatti con questa espressione anglosassone intende assicurarsi l’impegno dei dipendenti alla promozione dei prodotti anche nella vita privata, in famiglia, sui social. Non è questo quello che troviamo fuori luogo, ma tutte le misure a corredo si: richiesta di diminuzione di premi di produzione, abolizione del premio di fedeltà e percorsi di carriera congelati! Insomma: l’azienda vorrebbe fare le classiche **”nozze con i fichi secchi!!!”**

Credifarma: la situazione

Credifarma è un'azienda che vede BNL in possesso del 17% del pacchetto azionario (gli altri proprietari sono Unicredit per altro 17% e per il restante 66% di Federfarma).

E' sempre stata una azienda che ha fatto reddito e questo grazie alla solidità del settore nella quale concede linee di credito.

La crisi del 2009 si è fatta sentire anche in questo settore di nicchia (dove Credifarma rappresenta la leader del mercato) e Unicredit ha deciso di tirare i remi in parca ed uscire dal capitale, di fatto tagliando le ali all'azienda che già da un po di tempo ha perso la possibilità di concedere credito a medio e lungo termine e sta cercando di riprendersi questi mercati ben più redditizi.

Come si comporterà BNL?

Il discorso portato avanti da Unicredit è miope, e speriamo davvero che la nostra azienda non faccia questo discorso di breve periodo proprio mentre si appresta a varare un piano industriale che dovrebbe condurla a navigare in acque più redditizie nel 2020 (Piano industriale BNL e BPI ora in discussione con i sindacati).

Anche in questo periodo buio il sindacato di BNL guarda ai lavoratori che stanno vivendo una vera crisi: Credifarma infatti non ha una contrazione dei redditi, ma sta vivendo un problema di impieghi poco redditizi a causa della riduzione delle linee di credito verso quelle a breve termine.

Auspichiamo che BNL investa in questa azienda i quali lavoratori si sento a tutti gli effetti "nostri colleghi" evidenziando, ancora una volta, il forte attaccamento che i lavoratori che sono entrati in contatto con BNL riescono ad esprimere.

Direzione Generale di Roma—Foto Wikipedia

Esuberi in Direzione Generale

Da prima dell'estate si rincorrono voci più o meno fantasiose, sul numero degli esuberi e sulla fine che avrebbero fatto.

Finalmente, giunta la presentazione ufficiale, del piano industriale sappiamo che la direzione generale subirà un dimagrimento (per citare i quotidiani che hanno dato ampio risalto alla ristrutturazione in corso) di circa 330 persone (escudendo le 22 della direzione IT e le 20 dei rischi).

Sfatiamo subito il mito che diceva che il 20% della Direzione Generale sarebbe andato a rimpinguare le fila delle agenzie, che da tempo sono in affanno.

Nei piani dell'azienda in realtà sarebbero più o meno 90 a trovare collocazione in ruoli commerciali di rete.

Mentre altri 85 finiranno a lavorare per HelloBank! e il CRSC.

Altri 40 circa andranno a coprire altri fabbisogni (ad esempio in Ispection General, in Compliance).

Circa il 10% vedrà cessare il proprio rapporto di lavoro per pensionamento (quindi una 30ina di colleghi).

Per arrivare a 330 persone dobbiamo aggiungere altre 85 persone che godranno della ristrutturazione e grazie ad un passaggio in BPI potranno lavorare in uffici di backoffice. Questo è un punto molto importante, infatti questi colleghi switcheranno con 3 uffici attualmente BPI (situati in Mestre, Cosenza e Reggio Calabria) le cui persone, a loro volta, andranno ad alimentare uffici Hellobank! e CRSC.

Ancora una volta la BNL, grazie alle sue relazioni industriali, sposta il lavoro e non i lavoratori: infatti la DG di Roma ha personale di tutti i livelli (inquadramentali, di anzianità e per skill), quindi risulta basilare la differenziazione di atterraggio.

·Quando possiamo andare in pensione?

Situazione attuale

Dal 2016 sono cambiate alcune regole per andare in pensione. A causa dell'adeguamento dei requisiti alla stima vita, 4 mesi in più e degli aumenti previsti dalla Riforma Fornero del 2011 si potrà accedere alla pensione di vecchiaia solo con 66 anni e 7 mesi mentre le lavoratrici del settore privato dovranno raggiungere 65 anni e 7 mesi (66 anni ed un mese le autonome).

L'aumento interessa anche i requisiti per la pensione anticipata che passa a 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne e a 42 anni e 10 mesi per gli uomini (resta comunque il congelamento della penalizzazione sino al 31 dicembre 2017).

Per effetto delle recenti modifiche apportate dalla legge di stabilità ricordiamo che viene esteso di un anno il regime sperimentale donna che potrà essere quindi fruito da tutte quelle lavoratrici che hanno raggiunto 57 anni e 3 mesi di età unitamente a 35 anni di contributi entro il 31 dicembre 2015 (permane la c.d. “finestra” di uscita di 12 mesi dalla maturazione dei predetti requisiti). Per scoraggiare l'accesso alla pensione anticipata ai lavoratori che non hanno compiuto il 62° anno di età, la Riforma Fornero del 2011 ha introdotto una penalizzazione che consiste nel taglio dell'1-2% delle quote retributive della pensione per ciascun anno di anticipo rispetto al 62° anno di età. Questo sistema di disincentivi è stato tuttavia oggetto di diversi interventi legislativi che da ultimo, hanno congelato l'applicazione della riduzione sino al 31 dicembre 2017.In sostanza la penalizzazione interesserà solo i lavoratori che maturano i requisiti contributivi a partire dal 1° gennaio 2018 sempreché decidano di accedere alla pensione anticipata prima dello scoccare del 62° anno di età.

La pensione di vecchiaia nel sistema Misto

Anno	Lavoratori e Lavoratrici Settore Pubblico	Lavoratrici Dipendenti	Lavoratrici Autonome
2012	66 anni	62 anni	63 anni e 6 mesi
2013	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi
2014-2015	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	64 anni e 9 mesi
2016-2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2018	66 anni e 7 mesi		
2019-2020	67 anni		
2021-2022	67 anni e 3 mesi		
2023-2024	67 anni e 5 mesi		
2025-2026	67 anni e 9 mesi		
2027-2028	68 anni		
2029-2030	68 anni e 2 mesi		
2031-2032	68 anni e 5 mesi		
2033-2034	68 anni e 8 mesi		
2035-2036	68 anni e 10 mesi		
2037-2038	69 anni		
2039-2040	69 anni e 2 mesi		
2041-2042	69 anni e 4 mesi		
2043-2044	69 anni e 6 mesi		
2045-2046	69 anni e 8 mesi		
2047-2048	69 anni e 10 mesi		
2049-2050	70 anni		

La pensione di vecchiaia nel sistema Contributivo

Anno	Lavoratori e Lavoratrici Settore Pubblico	Lavoratrici Dipendenti	Lavoratrici Autonome	Lavoratori e Lavoratrici
Requisito Contributivo	Con almeno 20 anni di contributi ed un importo dell'assegno non inferiore a 1,5 volte il valore dell'assegno sociale			Con almeno 5 anni di contributi "effettivi"*
2012	66 anni	62 anni	63 anni e 6 mesi	70 anni
2013	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	70 anni e 3 mesi
2014-2015	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	64 anni e 9 mesi	70 anni e 3 mesi
2016-2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese	70 anni e 7 mesi
2018	66 anni e 7 mesi			70 anni e 7 mesi
2019-2020	67 anni			71 anni
2021-2022	67 anni e 3 mesi			71 anni e 3 mesi
2023-2024	67 anni e 5 mesi			71 anni e 5 mesi
2025-2026	67 anni e 9 mesi			71 anni e 9 mesi
2027-2028	68 anni			72 anni
2029-2030	68 anni e 2 mesi			72 anni e 2 mesi
2031-2032	68 anni e 5 mesi			72 anni e 5 mesi
2033-2034	68 anni e 8 mesi			72 anni e 8 mesi
2035-2036	68 anni e 10 mesi			72 anni e 10 mesi
2037-2038	69 anni			73 anni
2039-2040	69 anni e 2 mesi			73 anni e 2 mesi
2041-2042	69 anni e 4 mesi			73 anni e 4 mesi
2043-2044	69 anni e 6 mesi			73 anni e 6 mesi
2045-2046	69 anni e 8 mesi			73 anni e 8 mesi
2047-2048	69 anni e 10 mesi			73 anni e 10 mesi
2049-2050	70 anni			74 anni

* Per contribuzione effettiva si intende quella derivante da lavoro, da riscatto o da versamenti volontari con esclusione della contribuzione figurativa

Situazione prospettica

Fondo di solidarietà ABI

Già negli scorsi mesi l'esecutivo ha consentito di allargare il ricorso alla flessibilità in uscita da 5 a 7 anni (al momento limitatamente agli anni 2016 e 2017)Arriva il sostegno dello Stato per accompagnare i bancari in prepensionamento volontario, misura fino a ora sopportata solo dalle banche. L'accordo di massima fra governo e Abi, con il placet dei sindacati, sarebbe stato raggiunto. Si parla infatti di un contributo che, per i prossimi tre anni appunto, dovrebbe colmare il gap del Fondo per gestire almeno 50 mila uscite. (???)Le banche e i sindacati avrebbero sottolineato la necessità di almeno 150 milioni l'anno.

A.PE. (Anticipo Pensionistico)

A 63 anni si potrà usufruire dell’APE l’Anticipo Pensionistico, che permetterà di andare in pensione 3 anni e 7 mesi prima. La legge di stabilità del 2017 permetterà a tutti i lavoratori nati tra il 1951 e 1953 di andare in pensione anticipata. Il meccanismo su un prestito che deve essere restituito una volta raggiunta l'età pensionabile attraverso un prelievo sulla rata della pensione, applicato direttamente dall'Inps, per i successivi venti anni. Sino al completo rimborso del capitale e degli interessi alle banche che hanno fornito la "provvista" per l’anticipo.

Questa riforma, non ancora definitiva, da anche la possibilità di accedere alla pensione anticipata non per tutti i lavoratori, ma per alcune categorie con diverse penalizzazioni.