

da sole24ore.com – Ci risiamo. Il tema dell'occupazione si riaffaccia allo sportello. Nel settore il contesto è sempre più difficile, con 12 banche in amministrazione straordinaria e forti pressioni per il rafforzamento del capitale, oltre a un costo del lavoro tra i più alti, secondo Abi. E così questa volta c'è il rischio di non poter gestire «gli addetti in eccedenza» – così li definisce Abi nella lettera di disdetta del ccnl – come in passato. Qualche banchiere fa circolare la cifra di 100mila, i minimalistici parlano di 30mila. Certamente «l'occupazione è un capitolo importante da affrontare anche nell'ambito del rinnovo contrattuale – puntualizza Francesco Micheli, vice presidente Abi e presidente del Comitato sindacale e del lavoro –, soprattutto per la parte che riguarda gli strumenti, come il Fondo di solidarietà di settore».

Il settore ha sempre privilegiato, d'intesa col sindacato, l'accompagnamento soft alla porta, con l'accesso al fondo di solidarietà e la volontarietà dell'uscita. Dal 2000 ad oggi sono state prepensionate volontariamente 48mila persone. Da oggi al 2020 ne usciranno altre 19.800, secondo una stima della Fabi. Questo significa che in 20 anni le uscite volontarie nel credito saranno 67.800. Arrivati al 2013, però, il bacino di coloro che potrebbero andare in pensione o prepensionamento è pressoché esaurito.

«Di sicuro lo scenario presenterà un conto occupazionale che ripropone al centro dell'azione sindacale evitare i licenziamenti. Per questo bisogna riconquistare il contratto attraverso lo sciopero e fare unitariamente l'accordo sul fondo»

spiega Agostino Megale, segretario generale della Fisac Cgil.

Le organizzazioni sindacali che negli ultimi accordi di gruppo hanno consolidato la prassi di scambiare le uscite con entrate e stabilizzazioni di giovani sono sul piede di guerra, soprattutto dopo la disdetta del ccnl. Il segretario generale della Fiba Cisl, Giulio Romani, sostiene che «il rapporto cost-income è pari al 32% in Italia, contro una media europea del 37%. È evidente che il costo del lavoro incide in banca, ma siamo allineati, verso il basso, con i nostri competitor in Francia e Germania. La ricostruzione che vuole imputare il problema al costo del lavoro è sballata». Mauro Bossola, segretario generale aggiunto della Fabi sottolinea «l'aspetto sociale di una situazione dove sul settore pesa una pressione doppia. Quella dell'ammortizzatore sociale e quella del contratto. Nel periodo 2000-2020 con i piani finora presentati sono 70mila le uscite, gestite con il fondo. L'atteggiamento dei banchieri mostra un cambio di linea che il sindacato non può accettare, soprattutto in assenza di qualsiasi autocritica».

Se si parla di occupazione, si deve anche constatare che quel piano di nuove assunzioni che doveva arrivare con l'ultimo contratto – si era parlato di qui al 2015 di 30mila giovani – non è partito. Giovani in banca, però, negli ultimi anni ne sono entrati migliaia. Più, però, per effetto dello scambio tra aziende e sindacati negli accordi sui piani industriali. Certo è che «delle uscite degli ultimi anni, nemmeno il 50% è stato compensato da nuove entrate», spiega Romani.

I piani dei grandi gruppi sono stati importanti. Prendiamo Unicredit. In Italia tra il 2007 e il 2014 il numero di uscite per piani di prepensionamento incentivati è stato di 11.900 (200 devono uscire nel 2014). Ogni accordo però ha previsto nuove assunzioni: dal 2010 sono state circa 3.000. L'ultimo accordo ha previsto che nell'arco di 18 mesi – da maggio 2013 – ve ne siano 500. Intesa Sanpaolo tra il 2007 e il 2013 ha visto uscire 24mila persone, sempre volontariamente. Ed entrarne 12mila, per la quasi totalità giovani. Di questi 12.000, 4.800

sono stati assunti con contratto di apprendistato. Il tasso di conferma degli apprendisti è stato del 99,7%, un dato ampiamente al di sopra della media.

Proseguendo, prendiamo Ubi. Alla nascita del gruppo, nel 2007 i dipendenti erano oltre 21.000. Oggi sono circa 18.500. L'ultimo piano di esodo contemplava sia l'accesso al Piano di Esodo Anticipato per 650 risorse, prioritariamente su base volontaria. Per supportare il ricambio generazionale, è stato inoltre condiviso un piano per far entrare 240 giovani in tre anni a partire dal 2013. Sono però arrivate 920 domande volontarie di esodo e alla fine le uscite sono state 736 già nel primo trimestre 2013. Per questo si procederà all'inserimento di ulteriori 43 risorse (2013-2015). Importante razionalizzazione anche per il Gruppo Banco popolare dove nel 2010-2015 è prevista una riduzione complessiva pari a 2.500 risorse. Si riducono anche i lavoratori di Bipiemme. A dicembre 2011 erano in totale 8.500. Quest'anno sono 8mila. A dicembre del 2015 dovranno essere 7.800 circa. Il Piano Industriale 2012-2015 prevede una riduzione con l'attivazione del Fondo di Solidarietà e pensionamenti programmati e conseguenti assunzioni pianificate. Nel 2013 le uscite saranno 600 uscite e 140 le assunzioni. Infine Mps. Il piano presentato pochi giorni fa prevede un impegno alla riduzione, nel periodo 2011-2017, di circa 8mila dipendenti. L'obiettivo di riduzione dell'organico al 2017 per la banca è coerente con i risultati fin qui ottenuti che hanno portato a una riduzione di circa 2.700 unità. A queste, con il nuovo piano ne vanno aggiunte circa 5.300.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

UNICREDIT

In Italia le uscite per piani di prepensionamento incentivati dal 2007 al 2014 sono state 11.900. Di questi 200 usciranno nel 2014. I piani hanno previsto che le uscite fossero compensate dalle assunzioni: dal 2010 sono state circa 3.000 dato comprensivo delle 400 fatte nel 2013. Le rimanenti 100 - delle 500 annunciate all'inizio di quest'anno - avverranno nel 2014.

INTESA SANPAOLO

In Italia dal 2007 al 2013 sono uscite con piani di esodo incentivato e volontario circa 24mila persone. Il rapporto uscite e assunzioni è stato di 2 a 1. Sono infatti entrate 12mila risorse, per la quasi totalità giovani. Di questi 12.000, 4.800 sono stati assunti con contratto di apprendistato. Il tasso di conferma degli apprendisti è stato del 99,7%, un dato che si attesta ampiamente al di sopra della media.

UBI BANCA

Alla nascita del gruppo, nel 2007 i dipendenti erano oltre 21.000. Oggi sono circa 18.500. L'ultimo piano contemplava l'accesso al Piano di Esodo Anticipato per 650 risorse e l'ingresso di 240 giovani in tre anni, dal 2013. Le maggiori richieste di adesione all'esodo volontario hanno portato a un totale di 736 uscite anticipate. A fronte dei maggiori esodi, è stato raggiunto un accordo per inserire altre 43 risorse.

BPM

A dicembre 2011 i dipendenti erano 8.500. Quest'anno sono 8mila. A dicembre del 2015 dovranno essere 7.800 circa. A luglio 2012 il gruppo ha approvato il Piano Industriale 2012-2015 che prevede, fra le altre cose, una riduzione dell'organico in arco Piano Industriale 2012-2015. Nel 2013 sono previste 600 uscite, mentre le assunzioni sono 140.

BANCO POPOLARE

Dal Gruppo Banco popolare nel periodo 2010-2015 escono 2.500 risorse. In particolare, nel periodo 2010-2011 è stata effettuata la prima riduzione di 1.003 risorse, rispetto alle 850 previste dal piano industriale. Nel 2012 la

riduzione è stata di 472 persone, mentre nel periodo 2013-2015, come obiettivo, si attesta a 1.025, di cui 100 risorse aggiunte nel 2013 e 250 nel 2014 per la riorganizzazione della rete.

MPS

Il piano presentato da Mps prevede un impegno alla riduzione, nel periodo 2011-2017, di circa 8mila dipendenti e del costo del personale per circa 500 milioni di euro. L'obiettivo di riduzione dell'organico al 2017 per la banca è coerente con i risultati fin qui ottenuti che hanno portato a una riduzione di circa 2.700 unità. A questi, con il nuovo piano vanno aggiunti circa 5.300 dipendenti.