



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

Giornalino di informazione a cura della Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB

La corsa alla chiusura di sportelli e la desertificazione bancaria

Ultimamente capita sempre più spesso di guardarsi intorno e notare le vetrine delle banche impolverate e con le luci delle insegne spente.

La corsa alla chiusura degli sportelli da parte degli istituti bancari è partita già da qualche tempo e sembra non voglia fermarsi e con le nuove riorganizzazioni già annunciate da diversi Gruppi bancari, il fenomeno della desertificazione bancaria è destinato ad ampliarsi.

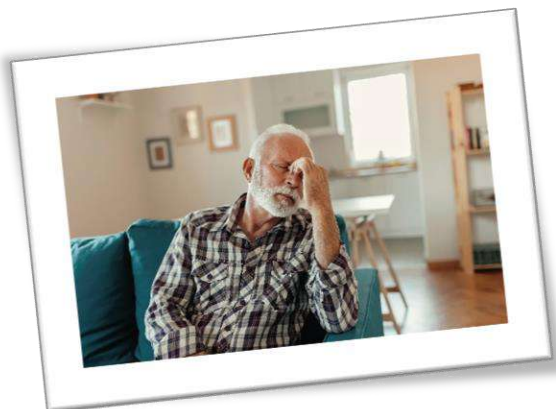


Le ragioni di questo fenomeno sono ovviamente legate a diversi fattori: la digitalizzazione, la spinta all'operatività online (accelerata anche dalla pandemia), le fusioni tra grandi Istituti che portano a delle sovrapposizioni, e conseguentemente a delle chiusure.

Non va sottovalutato nemmeno il cambio di strategia da parte delle banche: come sta avvenendo nella nostra azienda ad esempio, ma non solo in Deutsche Bank, stiamo assistendo alla riconversione di sportelli tradizionali in sportelli finanziari, oppure all'accorpamento di piccoli sportelli per creare Filiali adibite alla vendita di prodotti a più alto valore aggiunto, puntando esclusivamente su clientela Affluent/Wealth e gestione di grandi imprese, e offrendo sempre meno servizi alla clientela family.

Questo cambiamento è dimostrato anche dai numeri dei dipendenti che sono in continua diminuzione (nel giro di pochi anni la categoria è passata da circa 320mila ai 280mila attuali) e il numero delle lavoratrici e dei lavoratori è destinato a ridursi ulteriormente, proprio a causa delle ristrutturazioni bancarie con conseguenti esuberi già dichiarati, fortunatamente fino ad oggi gestiti con gli accessi al Fondi di Solidarietà.

Questo fenomeno, che ormai colpisce tutto il territorio nazionale senza distinzione di aree geografiche, sta diventando un problema reale, soprattutto per quella fascia di clientela di età avanzata che non è in grado di utilizzare i servizi online e si trova nella condizione di non aver nessun tipo di supporto nella gestione quotidiana dei propri risparmi.



Sono diversi i comuni, e non solo quelli più piccoli, che si ritrovano oggi senza avere neanche uno sportello o un ATM nel proprio territorio, cosa che rende difficile anche una semplice operazione di prelievo: la desertificazione bancaria si sta sempre più dimostrando un problema di ordine economico e sociale.

Un minimo di responsabilità sociale ci vorrebbe e non solo da parte delle banche, che guardano solo ed esclusivamente ai loro profitti, ma anche da parte delle Istituzioni: ci chiediamo perché chi governa questo paese oggi non affronti la questione, e perché i mass media non dedichino la giusta attenzione che il tema meriterebbe.

Care banche, vi ricordiamo che laddove sparisce uno sportello bancario spesso può esserci spazio per la diffusione di attività illegali sostitutive (ad esempio lo strozzinaggio) ma soprattutto fate attenzione a non trascurare troppo quella fascia di clientela di età più avanzata che oggi non riesce a stare al passo, perché spesso rappresenta anche quella fetta di clienti con maggiore disponibilità economica, fondamentale per i vostri nuovi modelli di banca.

C'era una volta Barclays

Sì, è proprio vero, qualche anno fa in Italia esisteva Barclays Bank, il secondo istituto di credito del Regno Unito, una banca arrivata nel nostro paese intorno agli anni '90, che nasceva come Woolwich, leader nell'offerta di mutui; successivamente nel 2002 sbarcarono con Barclaycard e nel 2006 svilupparono la presenza sul nostro territorio con l'apertura di filiali retail.

Un'espansione rapida, le aperture di sportelli si susseguivano, furono diverse le assunzioni, anche di colleghi di altri Istituti di credito attirati da compensi maggiorati e promesse rivelatesi mai mantenute, solo uno specchietto per le allodole.

Uno "specchietto" perché nel giro di pochi anni si manifestarono le prime incertezze, si parlò di difficoltà e di non sostenibilità della struttura retail. La strategia della banca cambiò, aumentò il focus sulla clientela di elevato standing come il Business Premier e il Corporate Banking, in poche parole l'ordine di scuderia fu "concentriamoci su obiettivi più profittevoli".

Il nuovo modello di business non convinceva del tutto le organizzazioni sindacali: la proposta sul futuro dell'azienda in Italia fu considerata fumosa e priva di contenuti sostanziali, tant'è che, a distanza di poco tempo, incominciarono le prime indiscrezioni circa la perdita di interesse per il mercato italiano, sempre puntualmente smentite dall'azienda.

Non si trattava evidentemente solo di voci ma probabilmente già esisteva una reale e precisa scelta del gruppo, infatti dopo una serie di riorganizzazioni che si susseguirono a distanza di breve tempo, in circa sei anni si arrivò all'abbandono del mercato italiano da parte di Barclays Bank, che si disinteressò della sorte di circa 1.000 lavoratori e delle loro famiglie: quello che già da tempo si temeva purtroppo trovò conferma e si concretizzò.



Ci furono diverse giornate di sciopero, sono ancora impressi nella nostra memoria gli sguardi di quei meravigliosi colleghi e la solidarietà da parte di lavoratrici e lavoratori di tutto il settore per sostenerli, con manifestazioni e presidi davanti alle sedi Barclays e di fronte alla sede dell'ABI. Si scioperava perché bisognava sostenere la trattativa che si stava svolgendo tra azienda ed organizzazioni sindacali, si scioperava perché l'incertezza del futuro faceva paura.

Per i colleghi che avevano raggiunto i requisiti di contribuzione ci furono gli incentivi all'esodo previsti dalla categoria, per altri purtroppo si arrivò alla risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro con una proposta di un numero di mensilità base più un incremento a secondo della anzianità maturata, ed il personale della rete fu oggetto di cessione di ramo d'azienda a CheBanca.

Una vicenda triste con perdita di numerosi posti di lavoro che vogliamo ricordare dopo qualche anno e che ci auguriamo per la categoria possa non ripetersi.

Pensioni: lo stato dell'arte

La legge di Bilancio 2022 non ha introdotto cambiamenti significativi relativamente al tema delle pensioni, rimandandone lo sviluppo ai tavoli di lavoro tra Organizzazioni Sindacali e Governo, che al momento si stanno confrontando sui nodi della previdenza di garanzia per i giovani e la previdenza complementare.

In attesa quindi della nuova riforma promessa dal Governo Draghi, ricordiamo le opzioni ad oggi esistenti per lasciare in anticipo il mondo del lavoro nel 2022, rispetto alla pensione di vecchiaia (67 anni di età e almeno 20 anni di contributi):

Pensione anticipata: fino al 2026 sono stati congelati gli adeguamenti alle speranze di vita introdotti dalla Riforma Fornero, per cui si matura il requisito con 42 anni e 10 mesi di anzianità lavorativa per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

Quota 102: limite di età pari a 64 anni e 38 di contributi maturati; rimane aperta la possibilità di accesso all'opzione di Quota 100 per coloro che hanno maturato i requisiti di 38 anni di contributi con almeno 62 anni di età al 31/12/2021.



Opzione donna: anche per il 2022 è possibile lasciare anticipatamente il mondo del lavoro con 58 anni per le lavoratrici dipendenti e 59 per le autonome, a patto di aver maturato almeno 35 anni di contributi, entro il 2021.

Sono previste però rispettivamente una finestra di 12 e 18 mesi che determinerà per le lavoratrici l'incasso effettivo della pensione a 60 e 61 anni, ricordiamo inoltre che questo anticipo comporta un taglio all'assegno previdenziale che può incidere anche per il 25-35% rispetto alle aspettative.

Ape sociale: possibilità di andare in pensione con 63 anni e 30 o 36 anni di contributi, per alcune categorie di lavoratori (disoccupati, caregiver, invalidità civile superiore o uguale al 74%, professioni gravose).

Pensione per i lavoratori precoci: richiesti 41 anni di contributi, indipendentemente dall'età, qualora prima dei 19 anni si abbia maturato almeno 12 mesi di contributi; è prevista solo per alcune categorie di lavoratori (lavori gravosi, invalidi almeno al 74%, caregiver e disoccupati).

Pensione anticipata per lavori usuranti e notturni: sono previsti requisiti diversi a seconda della professione, se dipendenti o autonomi; gli anni di contributo minimi devono essere 35.

**Ricordiamo la possibilità
di valorizzare ai fini
pensionistici anche il periodo
del corso di laurea: il riscatto è
valido a condizione che si sia
conseguito il titolo di studio.**



Vi invitiamo a rivolgervi al vostro Caaf di riferimento per il calcolo dell'onere del riscatto, che varia sensibilmente tra i periodi che si collocano nel "sistema retributivo" e quello "contributivo", ricordando che la legge 26/2019 ha introdotto il "riscatto agevolato" che per l'anno 2022 si attesta intorno ai 5360 euro per anno riscattato.

Le opzioni riportate in precedenza dovrebbero essere armonizzate nella riforma strutturale del sistema, attesa per il 2023: il tavolo di lavoro tra Governo e Organizzazioni Sindacali ha l'obiettivo di superare la Legge Fornero concentrandosi su tre temi: flessibilità in uscita, trattamenti ad hoc per giovani e donne, previdenza complementare.

La CGIL insieme alle altre sigle chiede il pensionamento o raggiunti i 62 anni di età o i 41 di contributi, prevedendo trattamenti più favorevoli per i lavori gravosi o di cura.

Sosteniamo inoltre con forza la necessità di introdurre una "pensione di garanzia" che tuteli i giovani, la cui carriera lavorativa è spesso caratterizzata da discontinuità, precarietà e basse retribuzioni, in modo che possano comunque maturare una pensione dignitosa: l'ipotesi avanzata è di conteggiare anche i periodi di disoccupazione e gli anni di formazione.

In tema invece di previdenza complementare, le Organizzazioni Sindacali chiedono una campagna di informazione e di educazione istituzionale, il rilancio dei fondi negoziali, promuovendoli anche nei settori ad oggi esclusi (come il comparto della sicurezza) e rendendoli accessibili anche a chi lavora nelle piccole imprese; si punta infine su aliquote di tassazione più favorevoli e a chiedere che i fondi negoziali investano nell'economia reale del Paese.



A.A.A. cercasi colleghi che....

- vogliono raccontare qualcosa...
- amano condividere foto o disegni
- desiderano partecipare!

Scrivi a: fisac.cgil@db.com



La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB è a vostra disposizione nelle persone di:

- **Rosario Salzano** Segretario Responsabile di Coordinamento delle RSA – RSA Filiale di Milano
- **Luigi Santosuosso** Segretario di Coordinamento delle RSA Polo Unico Bicocca – RSA DG Milano
- **Eleonora Bovero** Segretario di Coordinamento delle RSA – RSA DG Milano
- **Alvaro Anselmino** Dirigente Sindacale Biella
- **Ferruccio Bernardi** RSA Padova
- **Enrico Cerato** RSA Torino
- **Marco Cataldo** RSA Napoli
- **Pietro Di Giacomo** Dirigente Sindacale Asti
- **Claudia Durogati** Coordinatrice Regionale Lombardia
- **Roberto Girardi** Dirigente Sindacale DG Milano
- **Lara Longoni** RSA Milano
- **Nicola Luppariello** Dirigente Sindacale Napoli
- **Simone Scamoni** RSA Verona
- **Silvia Tombolato** Dirigente Sindacale Imperia