

Occupazione – Solidarietà – Equità:
Un contratto per la Buona e stabile
occupazione dei giovani.
Una proposta per :
ridurre compensi top manager



15 marzo 2012

Al Presidente del Consiglio dei Ministri Prof. Mario Monti - Al Governatore della Banca D'Italia Dr. Ignazio Visco - Al Presidente dell'A.B.I. Avv. Giuseppe Mussari

Le scriventi Segreterie Nazionali hanno sottoscritto, il 19 gennaio u.s., l'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del C.C.N.L. A.B.I. 8 dicembre 2007, in un contesto di crisi fra i più gravi della storia del settore e del Paese, scegliendo di comune intesa di dare priorità all'occupazione.

L'Ipotesi di Accordo ha assunto il riconoscimento delle difficoltà economiche, reddituali e patrimoniali delle aziende di credito italiane, nell'assenza, a quasi cinque anni dall'inizio della crisi, di interventi regolatori sul "sistema bancario ombra" e sul mercato dei derivati "over the counter"; di fronte al trascinarsi infinito ed elusivo, nonostante l'approvazione del Parlamento Europeo, dell'esecutività della tassa sulle transazioni finanziarie; in presenza dell'obiettivo, grave penalizzazione delle aziende di credito italiane, le più integrate, in Europa, nelle economie di riferimento, derivante sia dalla normativa definita da "Basilea 3", in materia di coperture patrimoniali dei rischi ponderati degli attivi, sia dalle disposizioni dell' E.B.A. in materia di aumenti di capitale dei principali gruppi bancari italiani.

D'altronde, data la rilevanza del nostro settore per superare la crisi e l'emergenza economica in cui versa il Paese, riteniamo indispensabile un sostegno delle banche alle politiche della crescita utilizzando a tal fine anche una parte del prestito concesso della BCE ed il ripristino da parte del Governo delle commissioni bancarie recentemente abolite.

Nel contesto, in breve accennato, l'Ipotesi di Accordo prevede un rinnovo contrattuale basato sul valore dell'occupazione e dell'etica della solidarietà, costitutivo della storia del movimento sindacale. Difendere e sviluppare l'occupazione è dunque un impegno che le Parti sociali hanno assunto con il nuovo contratto di lavoro sottoposto in questi giorni alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Ne è derivato il rafforzamento degli strumenti di tutela occupazionale e l'introduzione, innovativa, di un Fondo di solidarietà occupazionale e generazionale finalizzato alla creazione di nuova occupazione giovanile a tempo indeterminato anche utilizzando i contratti di solidarietà espansivi; alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine; ad offrire un'opportunità ai lavoratori disoccupati, alle donne in aree sociali deboli, ai lavoratori in cassa integrazione.

Al nuovo Fondo per la crescita occupazionale contribuiranno, secondo le previsioni dell'Ipotesi di Accordo, con una giornata di lavoro gratuita, tutte le componenti del personale, Aree professionali, Quadri direttivi, Dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dalla contrattazione collettiva.

Il Top Management e l'Alta Dirigenza, i cui rapporti di lavoro sono regolati da contratti individuali, sono stati invitati dal Presidente dell'A.B.I. Giuseppe Mussari, con la lettera del 12 gennaio u.s., alla quale le scriventi Segreterie Nazionali hanno manifestato pubblico apprezzamento, a contribuire al nuovo Fondo nella misura del 4% della retribuzione fissa. Nella medesima lettera il Presidente dell'A.B.I. invitava il Top Management e l'Alta Dirigenza a bloccare le retribuzioni complessive, sia nella componente fissa, sia variabile, per l'intera vigenza del C.C.N.L. A.B.I..

L'Ipotesi di Accordo di rinnovo del C.C.N.L. dei Dirigenti, firmata il 29 febbraio u.s., ha assunto integralmente l'invito nell'ambito del perimetro giuridico di sua competenza.

L'ipotesi di Accordo A.B.I. del 19 gennaio u.s. ha, altresì, innovato la normativa sui sistemi di incentivazione del personale, offrendo alle Parti Sociali aziendali l'opportunità di strutturarne la dinamica in una prospettiva di lungo periodo, secondo le indicazioni del Financial Stability Board e della Banca d'Italia, recentemente ribadite nella circolare del 5 marzo 2012.

Alla luce delle osservazioni, in estrema sintesi riportate, le scriventi Segreterie Nazionali ritengono storicamente matura nella coscienza della Categoria e nello sviluppo concertativo delle relazioni sindacali nel settore, nonché storicamente coerente con la domanda diffusa di sobrietà e di equità, l'introduzione di un rapporto tra retribuzione complessiva del Top Management delle aziende di credito e retribuzione media del restante personale nella misura di 20 a 1.

Si tratterebbe di una determinazione che, mentre porrebbe le aziende di credito al riparo dalla concorrenza sleale, sempre al rialzo, per attrarre Top Management ed Alta Dirigenza, esprimerebbe, altresì, la volontà di non arrestarsi sulla soglia di privilegi ormai universalmente percepiti in tutta la loro insostenibilità etica e qualificherebbe l'azione del Governo, della Banca D'Italia e dell'A.B.I., per favorire l'uscita del Paese dalla crisi, in termini di equità e di giustizia sociale.

Distinti saluti.

I Segretari Generali

Con il nuovo contratto nazionale di lavoro, sul quale è in corso la consultazione tra i lavoratori, nel pieno dell'emergenza economica e delle difficoltà del settore



le Parti hanno convenuto di dare la priorità alla difesa dell'occupazione esistente e all'ingresso dei giovani a tempo indeterminato.

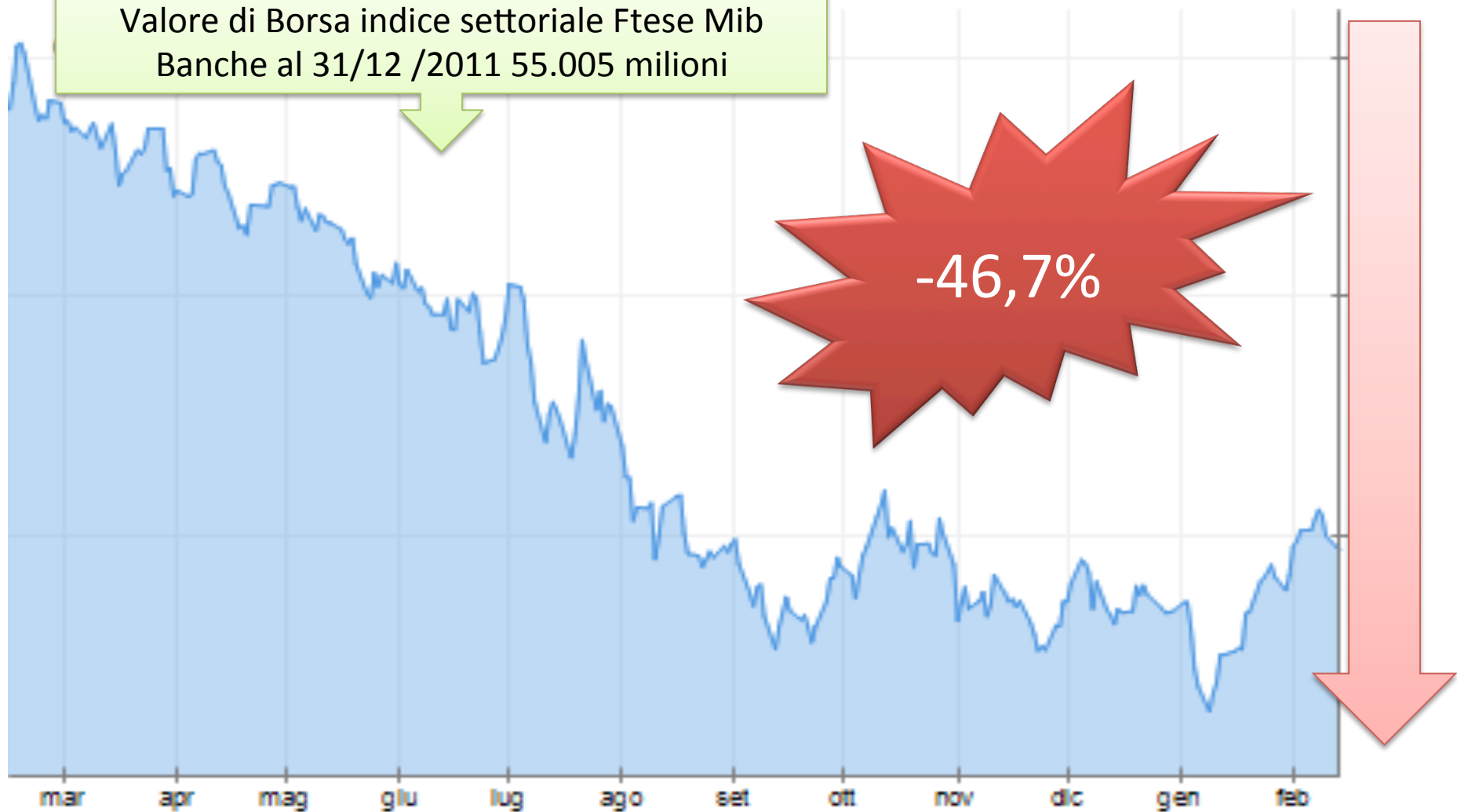


Per questo anche in realtà come MPS dove domani lo sciopero e la manifestazione a Siena andranno benissimo, il C.d.A. e il dott. Mussari devono fare un passo indietro azzerando le decisioni per quanto riguarda i 1.500 esuberanti e il ricorso alla 223, poiché con un contratto che difende l'occupazione nessuna banca dovrà mai effettuare licenziamenti.

Da qui la nostra lettera aperta anche sui compensi dei Top-manager

La capitalizzazione di borsa del settore del credito: andamento ad un anno

Valore di Borsa indice settoriale Ftse Mib
Banche al 31/12 /2011 55.005 milioni



Le prospettive per le banche italiane: S&P declassa il settore del credito italiano

Febbraio 2012: le banche italiane declassate dalle agenzie di Rating

Si trovano ora nel gruppo 4 assieme a Repubblica ceca, Sud Africa, Brasile, Messico

Le ragioni del declassamento: elevato debito pubblico del paese; prospettive di bassa redditività; impossibilità di remunerare adeguatamente il capitale

Unicredit BBB+

Intesa San Paolo BBB+

Ubi BBB+

Mps BBB

Banco Popolare BBB-

Etica della solidarietà: ridistribuire il lavoro in tempo di crisi; ridistribuire la ricchezza in tempo di crescita



La proposta: nel CCNL con il nuovo Fondo di Solidarietà si prevedono i contratti di solidarietà espansivi.

Con il Part Time graduale uscita degli anziani ed inserimento dei giovani

Ad esempio: N
lavoratori che prima
della riforma avevano i
requisiti per andare in
pensione

Dal 23 dicembre non hanno
più tali requisiti e i tempi
per il pensionamento si
sono allungati da 1 a 4 anni

Le aziende del credito nel mondo.

Un caso emblematico è quello di **HSBC**. L'azienda, infatti, ha un ROE 2011 pari a 10,2% nonostante il quale ha annunciato circa **30 mila licenziamenti** (attualmente ha circa 180 mila dipendenti)

Un piano occupazione per i giovani

Un piano per i giovani mentre si difende l'occupazione esistente

I piani industriali vanno in parte rivisti

Nasce il fondo di solidarietà

Incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato e solidarietà espansiva

Previsioni possibili 30.000 nuovi occupati in 5 anni

Il fondo di solidarietà è finanziato da:

- 1 gg in meno di riduzione orario (ex festività, banca ore) a carico dei lavoratori;
- Il 4% dei compensi dei Top Manager

Le pensioni di anzianità

Nei piani industriali presentati lo scorso anno dalle aziende del credito erano previsti pensionamenti che avrebbero, in parte, determinato un *turn over* e quindi l'ingresso di giovani lavoratori.

La recente riforma delle pensioni ha determinato l'impossibilità di realizzare quanto previsto nei piani industriali, com'è possibile non arrestare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro dato il nuovo impianto legislativo?

Immaginiamo e proponiamo:



Il sistema è favorito con il fondo di settore che consenta un riconoscimento ai lavoratori che dovessero optare per il *part time* negli ultimi anni di lavoro prima della pensione.

Utilizzo dei contratti di solidarietà espansiva tramite il Part Time come strumento per redistribuire il lavoro.

I bancari potrebbero sperimentare un sistema estendibile a livello generale

+10% di salario da parte del fondo di solidarietà
+10% di salario da negoziare come integrazione nell'accordo di Gruppo (+8% in ragione del mancato carico previdenziale)

60% del salario dall'azienda corrispondente all'orario prestato

88% del salario netto

60% dell'orario

100% dei contributi paga INPS in assenza le banche.

Adesione volontaria

Le diseguaglianze nella distribuzione del reddito

Dieci per cento delle Famiglie
47% della ricchezza

Novanta per cento delle Famiglie
53% della ricchezza

Ricchezza netta complessiva paese Italia
100% = **8.600** miliardi di euro

Il 10% delle famiglie possiedono quasi la metà della ricchezza

■ 10% Famiglie

■ 90% Famiglie

■ Totale ricchezza

0 1000 2000 3000 4000 5000 6000 7000 8000 9000 10000

La proposta: un'imposta media ponderata dell'**1,0%** che gravi sulle famiglie che hanno una ricchezza netta complessiva **al di sopra degli 800 mila euro**, quindi, solo 1.208 mila famiglie (circa la metà del 10% delle famiglie più ricche.

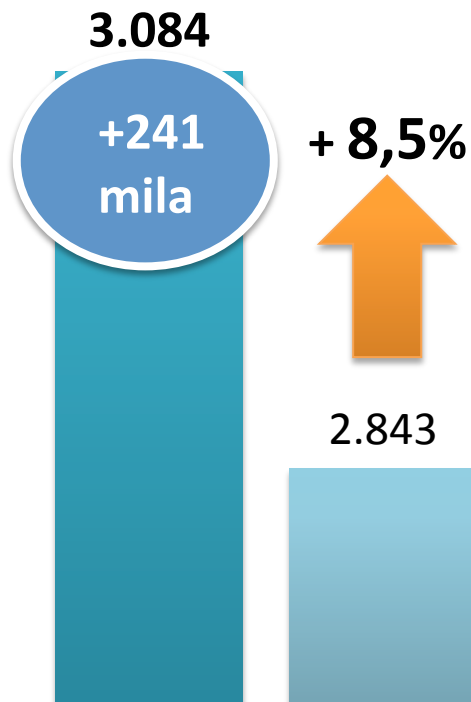
2 milioni 400 mila famiglie possiedono mediamente circa **1.600 mila euro**

Dati riferiti al patrimonio finanziario e immobiliare

Tale imposta calcoliamo possa portare **15 miliardi di euro** di maggiore gettito nelle casse dello stato

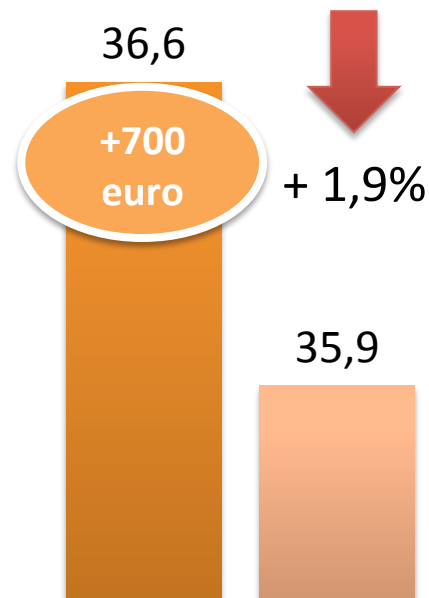
Confronto tra la crescita delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e dei compensi agli AD - numeri e variazioni percentuali – settore del credito –

■ 2010 ■ 2009



Compenso AD

■ 2010 ■ 2009

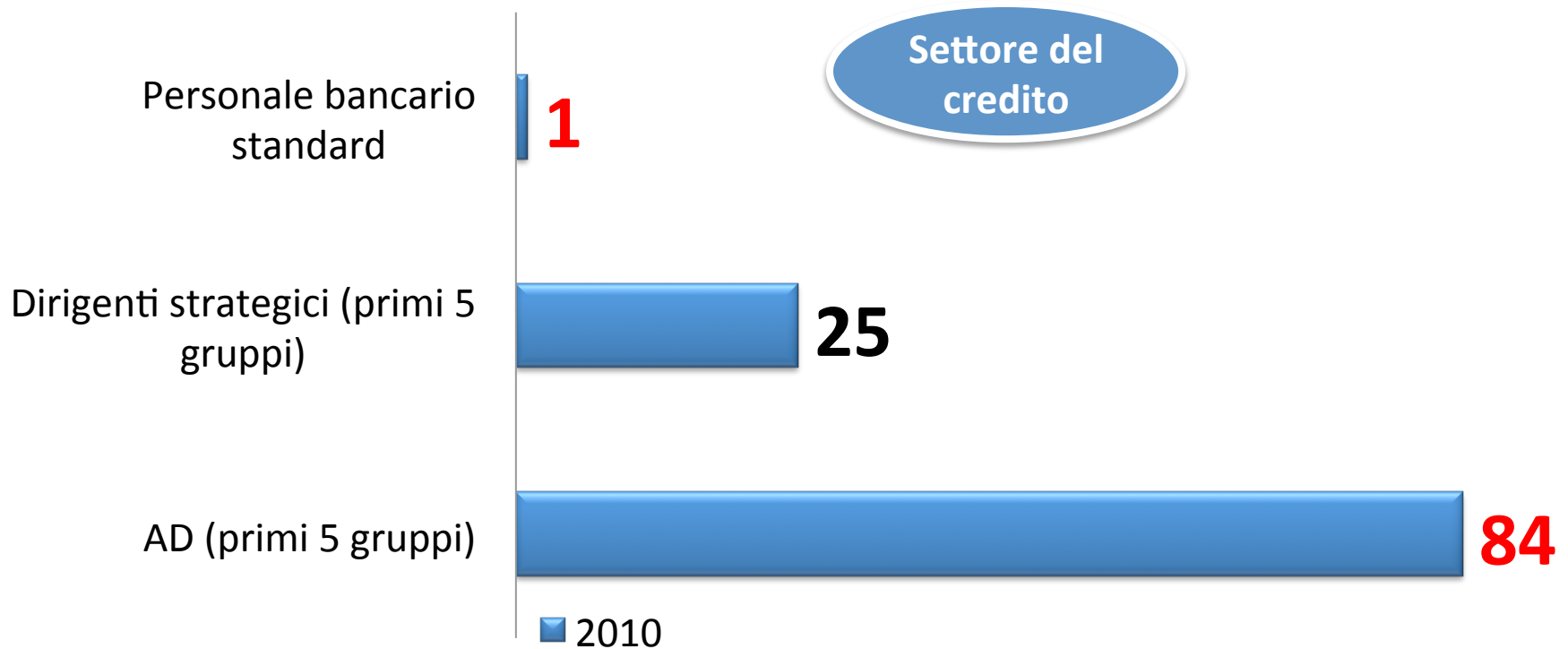


Retribuzione media lavoratori dipendenti

Dati riferiti ai maggiori gruppi bancari per numero di dipendenti e margine d'intermediazione.

Dati in migliaia di euro

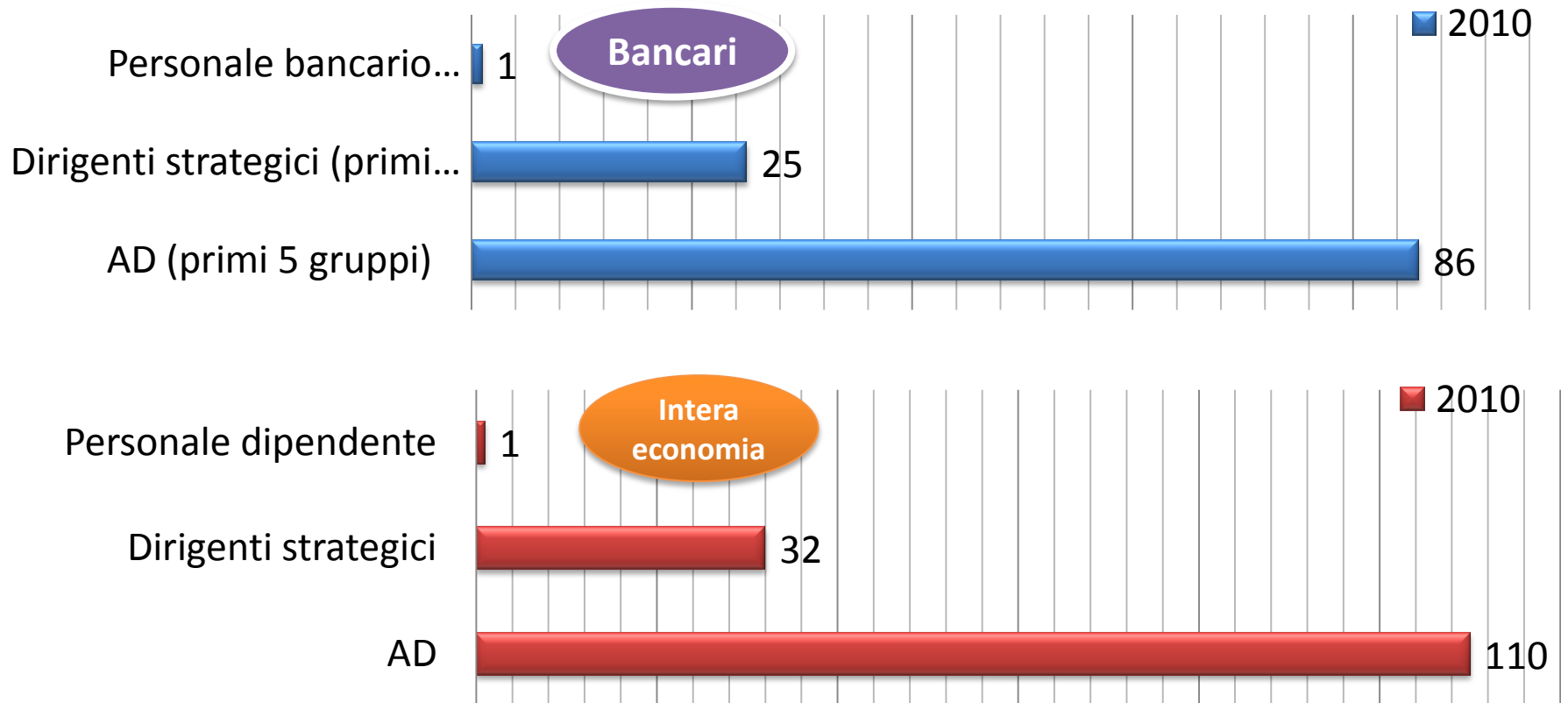
Confronto retribuzioni lavoratori dipendenti e compensi AD - rapporto uno a n -



- Nell'anno 2010 il rapporto tra il compenso percepito da un lavoratore dipendente e un AD è stato di **uno a ottantasei** nel settore del credito (con picchi oltre le cento volte) e di **uno a centodieci** nell'economia nel suo complesso.

Confronto retribuzioni lavoratori dipendenti e compensi AD

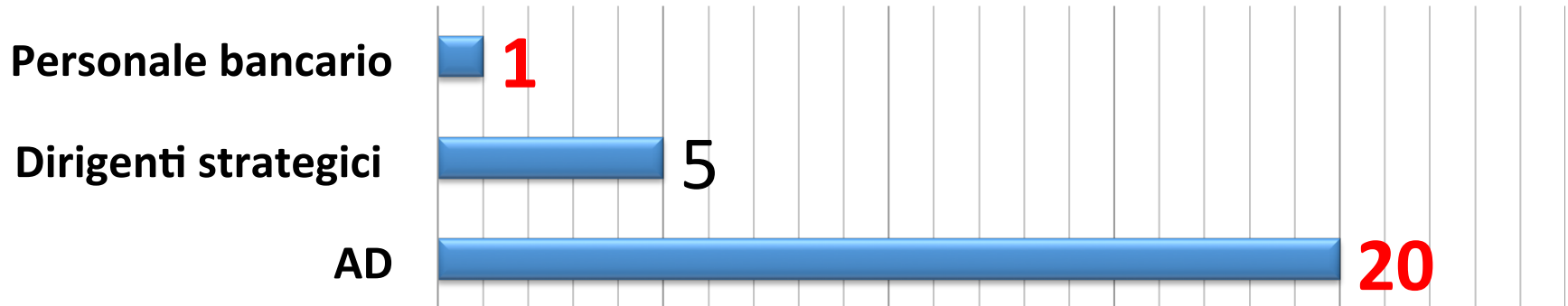
- rapporto uno a n -



• Nell'anno 2010 il rapporto tra il compenso percepito da un lavoratore dipendente e un AD è stato di **uno a ottantasei** nel settore del credito (con picchi oltre le cento volte) e di **uno a centodieci** nell'economia nel suo complesso.

L'equo rapporto tra retribuzioni e compensi

- rapporto uno a n -



3.084

La riduzione media dei compensi di circa 2.300 mila euro

770

Compenso AD

Utilizzando il rapporto 1 a 20 i compensi sarebbero ridotti da oltre tre milioni a meno di 800 mila euro in media. Considerando che il tetto proposto dal governo per i top manager pubblici è di circa 300 mila euro

L'equilibrio dell'ipotesi contrattuale dei bancari



• TFR non accantonato totale
Blocco degli scatti di anzianità: **-738** euro

+ 170 euro a regime sono acquisiti per sempre

Maggior salario nella vigenza contrattuale
+1.977 euro

Mentre nel pubblico impiego oltre tre e mezzo milioni di lavoratori hanno il contratto bloccato (fino al 2014) nel settore del credito il salario crescerà!