



www.uilca.it

notizi@rio

UNICREDIT GROUP

Periodico a diffusione interna per gli Iscritti UILCA del Gruppo UniCredit

Aprile 2013

- Editoriale
- UBIS: continua la saga delle contraddizioni e dell'ambivalenza
- Vita da Call Center
- Sì alla Formazione Di Qualità
- Dichiarazione annuale ai Fondi Pensione
- AS Roma
- Banche e "Isole del Tesoro" o "Paradisi fiscali" ...



REDAZIONE

Elena Beltrame
Giacomo Di Marco
Guido Diecidue (direttore responsabile)
Giorgio Giovanardi
Maurizio Mattioli
Paolo Picollo
Stefano Streccioni
Luciano Teresi
Maurizio Torrioli (direttore editoriale e di redazione)

SEGRETERIA di DIREZIONE e GRAFICA

Elena Beltrame
Caterina Zafarana

uilca.unicredit@uilca.it



editoriale

DIGNITA' DEL LAVORATORE SUL POSTO DI LAVORO, PRESSIONI COMMERCIALI, BUDGET: LE TRE PAROLE GUIDA DEL DIRETTIVO NAZIONALE UNICREDIT

Tre giorni di dibattito, di un bel dibattito, carico di pathos e di proposte. E' questa la risultanza del Direttivo Nazionale UniCredit che si è svolto a Torino nei giorni scorsi. Dignità del lavoratore sul posto di lavoro, le mai sopite e dimenticate pressioni commerciali e il budget sono state le parole guida, il leitmotiv di questo incontro. Dignità del lavoratore sul posto di lavoro intesa come voglia di ribadire che se anche il mondo del credito attraversa un momento di crisi, tutte le colpe non possono essere gettate sulle lavoratrici e sui lavoratori. Sentirsi parte di un progetto è importante. Sentirsi solo come un costo diventa pesante e non accettabile. Non sono accettabili quei "capi e capetti" che ricordano ogni giorno ai loro "sottoposti": "ringrazia che hai uno stipendio" oppure "ma tu sai cosa costi all'Azienda?", dimenticandosi, spesso e volentieri, che anche loro sono parte del sistema che ha provocato questa crisi.

Questa crisi di mercato e di fiducia è nata anche a causa dei prodotti che le banche hanno venduto, alle pressioni sul raggiungimento degli obiettivi, alla martellante e incessante politica di far acquisire prodotti alla clientela non spiegando, spesso, le loro caratteristiche finanziarie.

E come vengono remunerati i lavoratori? Attraverso budget difficilmente raggiungibili, non chiari nella loro formulazione. Talmente complicati che perfino un genio della matematica come il mio quasi concittadino Pico della Mirandola si troverebbe in difficoltà.

Non sono accettabili quei capi (area, zona, distretti) che nelle riunioni sbattono le porte, insultano, fanno le bizze come bambini a cui la mamma ha nascosto la Nutella.

Infine ritengo opportuno scrivere a chiare lettere che nel rinnovo del contratto nazionale abbiamo combattuto una grossa battaglia per creare un salario variabile per le lavoratrici e i lavoratori comprensivo di premio aziendale e budget..



Se questa innovazione deve portare invece a più budget (senza un reale controllo da parte sindacale) e meno premio aziendale, allora è meglio ammettere che ci siamo sbagliati ed è più saggio tornare alla vecchia formulazione.

Come sindacato dobbiamo perseguire il nostro obiettivo primario (e lo dico pensando davvero agli errori che abbiamo commesso nel passato), cioè difendere strenuamente i diritti dei lavoratori sul posto di lavoro. Questo non deve essere solo un impegno ma una determinazione quotidiana dei nostri quadri sindacali, a tutti i livelli.

(da Editoriale di Massimo Masi, Segretario Generale UILCA)



UBIS: continua la saga delle contraddizioni e dell'ambivalenza

Il duro lavoro delle OO.SS. nel misurarsi con l'inaffidabilità di una minoranza della Fisac

Negli ultimi anni, le delegazioni sindacali di Gruppo, in quella che ora si chiama **UniCredit Business Integrated Solutions (Ubis)** hanno dovuto affrontare un lavoro complesso e denso di ostacoli. Con un elemento nuovo, però. Un *disvalore* aggiunto: oltre all'ambivalenza e alle contraddizioni dell'Azienda (ma questo è nell'ordine delle cose) si è dovuto fronteggiare le contraddizioni interne e ondivaghe (la famosa politica del doppio forno) di una parte del sindacato Fisac Cgil (per la precisione, una minoranza di quadri sindacali del polo di Roma).

Ma andiamo per ordine e facciamo un breve riassunto di quelle che sono state le tappe che hanno portato alla gestione di eventi e dinamiche volute dall'Azienda, e il perché è arrivata la rottura tra le OO.SS. e la Fisac Cgil a livello di Coordinamento Nazionale in Ubis.

3 gennaio 2012: nasce UBIS

UBIS viene presentata alla stampa internazionale, quindi al **mercato**. La nuova società globale di servizi di Unicredit, dedicata all'erogazione dei servizi di Information Communication Technology (Ict), Back Office e Middle Office, Real Estate, Security, al momento del lancio conta circa 13.000 persone e deve coordinare le attività in 11 paesi: Austria, Germania, Italia, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Ungheria, New York e Singapore. Ubis è frutto dell'integrazione e consolidamento di tante società del gruppo. I numeri contenuti nel comunicato stampa danno subito l'idea dell'enorme lavoro *a monte* che le OO.SS. hanno dovuto fare per amalgamare, rendere compatto, congruente, quello che inevitabilmente non poteva che essere disomogeneo. Mettere insieme tante realtà che hanno sempre goduto di autonomia e di una propria storia è difficilissimo, ma le OO.SS. accettano la sfida: hanno una bussola potente su cui contare, il proprio sistema di valori (ognuno con le rispettive differenze), **e il mandato ricevuto dai lavoratori**. Quando Ubis nasce, l'Azienda ha messo nero su bianco che la nuova realtà, assolutamente strategica per la casa madre, posizionandosi sul mercato internazionale rappresenterà una grande opportunità di crescita per i lavoratori. E invece...passano poche settimane, e arriva la prima doccia fredda. Il progetto Newton – uno spettro che già da diversi anni si aggira per le società del gruppo - torna a materializzarsi. L'Azienda ha deciso di procedere alla cessione di un brand di Ubis: quello delle risorse umane. In caso di mancato accordo con le parti è pronta ad utilizzare la legge 223/91. ES SSC è, quindi, la prima esternalizzazione – HP la società acquirente, 224 i lavoratori coinvolti – su cui le OO.SS., tutte le OO.SS., devono confrontarsi per costruire un'intesa che garantisca al massimo i lavoratori. E, infatti, così è, nonostante le resistenze e l'atteggiamento contraddittorio ed ambivalente della Fisac Cgil di Roma, che fa credere ai lavoratori di avere chissà quali frecce al suo arco.

L'impianto delle garanzie ottenute per ES SSC è senz'altro migliorativo rispetto all'accordo del 2008 in quanto estende a tutti i lavoratori presenti in azienda le tutele occupazionali. In più, migliora sensibilmente la durata quantitativa del periodo di tutela portandolo a 15 anni.



UBIS: continua la saga delle contraddizioni e dell'ambivalenza

Le OO.SS tutte, e in particolare la nostra, con grande senso di responsabilità hanno sottoscritto l'accordo, anche perché sul piatto della bilancia l'azienda aveva messo: sviluppo di percorsi professionali per i colleghi coinvolti, e la certezza di conquistare nuove fette di mercato attraverso l'acquisizione di nuove commesse. Ma oggi, ad un anno dall'accordo, dobbiamo purtroppo constatare che nessuna di queste due condizioni si è concretizzata, anzi...Stiamo osservando, e monitoriamo, una perdita costante delle lavorazioni a suo tempo ritenute consolidate. Ed è proprio alla luce di questa evidentissima contraddizione, stavolta non nel metodo ma nei risultati, che le OO.SS, chiamate a dover gestire la cessione di un ulteriore ramo d'azienda di Ubis – l'Invoice management, ossia la gestione in toto della lavorazione delle fatture ricevimento, emissione, iscrizione al libro cespiti, ecc., 112 i lavoratori coinvolti, azienda acquirente Accenture – si sono trovate a vivere il passaggio più complesso: la diffida formale a trattare un accordo con l'azienda ricevuta dai lavoratori, spaventati dalla possibilità di perdere le certezze maturate in tanti anni di lavoro.

Si decide la rottura con la Fisac

Un momento difficilissimo, in cui era fondamentale dare prova di unità di intenti e di obiettivi. E invece...Come già per l'accordo di ES SSC, anche stavolta la Fisac Cgil di Roma ha messo in scena un copione già visto, stantio: quello dell'opposizione senza se e senza ma, a qualsiasi tipo di intesa, INFATTI , MENTRE TUTTO IL RESTO DELL'ALTRA FISAC SIEDEVA INSIEME A TUTTE LE OO.SS AL TAVOLO NEGOZIALE CON L'AZIENDA , RIUSCENDO A COSTRUIRE L'ACCORDO , CONTEMPORANEAMENTE QUESTA MINORANZA DI QUADRI SINDACALI DEL POLO DI ROMA , STAVA MANIFESTANDO IN PIAZZA CONTRO TUTTO E TUTTI.

Da qui, la decisione all'unanimità delle OO.SS , di sancire il giorno successivo l'uscita della Fisac Cgil dal tavolo Sindacale Nazionale in UBIS . L'accordo raggiunto, che ha per modello quello per ES SSC a cui ora tutti riconoscono una prospettiva di lungo periodo, merce rara nelle relazioni industriali dei nostri tempi - e' riuscito a garantire ai lavoratori: l'applicazione del CCNL del Credito, tempo per tempo vigente, anche per i neo-assunti; garanzie occupazionali di lungo periodo, come per ES SSC, compreso il mantenimento dei livelli occupazionali nelle piazze di Trieste e Roma; salvaguardia di tutti i trattamenti economici, nonché quelli normativi, previdenziali e assistenziali vigenti.

Come Uilca crediamo di avere ancora una volta centrato l'obiettivo principale e cioè aver garantito i lavoratori che altrimenti sarebbero andati allo sbaraglio con l'applicazione dell'art. 2102 cc.. Non possiamo però esimerci, ancora una volta, dallo stigmatizzare comportamenti sindacali schizofrenici che certamente non contribuiscono ad accrescere l'autorevolezza, la credibilità e l'affidabilità delle OO.SS. ■

VITA DA CALL CENTER

“Buongiorno sono come posso esserle utile?”

Sono le 08.00 del mattino: così parte il servizio Banca Multicanale di Unicredit spa (fino alle 22.00). Noi addetti dobbiamo essere in grado, con professionalità e competenza, di rispondere in brevissimo tempo a qualsiasi richiesta che il cliente/non cliente ci pone (dalla semplice commissione sul bonifico, alla tassazione sui Fondi, dalle carte alle problematiche di phishing, Pioneer.... etc).

Dobbiamo poi essere rapidi per avere il tempo di fare le chiamate “outbound” (esterne) per proporre i prodotti della banca invitando i clienti ad andare in filiale per avere maggiori informazioni e concludere le vendite.

Sì, siamo noi, quelli che secondo i vertici, saremo sempre di più la Banca del futuro.

Peccato che nel frattempo i vertici si siano dimenticati che a rispondere al telefono ci sono persone, soprattutto giovani, neo assunti, ai quali viene fatto credere che le pause per riposarsi e distogliere lo sguardo dal PC e prendere un caffè siano una concessione della Banca e non un diritto; oppure colleghi meno giovani che dalla Rete o da uffici centrali sono stati spostati al CC, quasi senza preavviso, motivando il provvedimento come una crescita professionale.

Così oltre ai problemi di tutti i giorni legati al lavoro, ci troviamo ora di fronte ad una situazione negativa che mette contro giovani lavoratori assunti direttamente nel Call Center e lavoratori “anziani” che lavorano gomito a gomito.

Come si può chiedere, infatti, a colleghi che hanno trascorso 20 anni o più in Rete, la professionalità specifica della banca telefonica?

Qui l’azienda fa bene il suo gioco?! LA LOTTA TRA I POVERI; peccato che dimentica che soltanto con un clima di serenità i colleghi lavorano bene e riescono sicuramente a raggiungere ciò che l’azienda chiede.

In tutta questa vicenda che ruolo ha il Sindacato? Qualcuno vorrebbe giustificarne l’assenza con l’assiduo impegno in trattative nazionali molto più importanti come le esternalizzazioni o i fondi esuberanti. Forse è il momento di fare un mea culpa e cominciare a entrare nei CC con tutte le scarpe. Noi come Uilca abbiamo già cominciato!

Bene iniziamo da qui, cerchiamo di anticipare l’azienda. Diamo ai colleghi del CC, che oggi è dislocato su tre città (Milano, Roma, Palermo ma l’intenzione è di creare altri poli), la possibilità di dire: I SINDACATI SONO IN PRIMA LINEA.

Prima che si pensi di esternalizzare anche questa attività. Chiediamo all’azienda di riconoscere ai lavoratori DIGNITA’ e PROFESSIONALITA’ oltre ai diritti FONDAMENTALI che tutti hanno e che sono stati sanciti dalla legge. ■



SI ALLA FORMAZIONE DI QUALITA'



La formazione fa parte della nostra vita, della nostra filosofia di pensiero; in ogni momento c'è bisogno della formazione, perché nessuno nasce già con le conoscenze, tutta la nostra vita è dedicata a formarci sia nel quotidiano (formazione permanente) sia sul lavoro (formazione continua) per tutto il tempo della nostra vita. E' talmente vero che **UniCredit ha ritenuto di proporre recentemente un progetto di ricerca dedicato ai Lavoratori/Lavoratrici appartenenti a tutte le Aziende del perimetro Italia che abbiano superato la soglia dei 54 anni di età.** A seguito di una riflessione avviata guardando al progressivo allungamento della vita media e alle recenti riforme pensionistiche, Unicredit desidera conoscere le esperienze e i bisogni formativi dei Colleghi/Colleghe più senior, attraverso l'analisi di eventuali problemi e le necessità legate al quotidiano bilanciamento tra vita professionale e vita privata.

E ancora più: dalla Dichiarazione Congiunta siglata a Milano il 16 dicembre 2008 tra il Gruppo Unicredit ed i rappresentanti dello "**Unicredit European Works Council**" (è il comitato istituito con lo scopo di migliorare il flusso di informazioni e la consultazione con i dipendenti) su Formazione, Apprendimento e Sviluppo Professionale leggiamo:

"L'Apprendimento è un'esperienza permanente, costante ed efficace, in linea con i valori di Gruppo e deve perciò avere un ruolo fondamentale nello sviluppo professionale e personale di tutti i dipendenti".

Sul portale aziendale nella parte rivolta all'**offerta formativa di Lifelong Learning Center (LLC)** troviamo poi confermato il precedente concetto dalle seguenti parole:

"L'apprendimento è una parte fondamentale della vita di ognuno, ma è anche un dovere e una responsabilità nei confronti di noi stessi e degli altri. [...]. L'offerta formativa è in costante evoluzione per continuare ad aggiornare e innovare tempestivamente le conoscenze e competenze delle nostre persone, permettendo al Gruppo di mantenere eccellenti risultati in termini di compliance e performance. [...]. L'offerta formativa è strutturata e finalizzata a promuovere lo sviluppo professionale, migliorare le prestazioni sul lavoro, conoscere e mitigare rischi, e quindi ad ampliare le opportunità di crescita. Diversi sono i programmi sviluppati per rispondere alle specifiche esigenze della popolazione alla quale si rivolgono".

SI ALLA FORMAZIONE DI QUALITA'



Raccogliamo in tal senso le richieste e i dubbi di alcuni colleghi per fare chiarezza su alcuni punti e modalità della formazione attuale:

- **Corsi obbligatori in modalità Online** – Quasi tutti i corsi obbligatori in modalità **Formazione A Distanza** sono in fase di riprogettazione per renderli accessibili (introduzione di un riquadro con interprete della LIS - lingua dei segni per i sordi), e più facilmente fruibili con l'adozione delle nuove tecnologie, l'animazione, l'interazione e in alcuni casi anche i cartoons.
- **Certificazione dei percorsi professionali** – La certificazione è ormai inevitabile in tutti i percorsi di Formazione Finanziata in quanto il Fondo FBA l'ha introdotta per rendere la formazione più oggettiva e "portabile" per il lavoratore stesso da un'Azienda all'altra. La certificazione soddisfa il requisito di Occupabilità per il lavoratore e Vantaggio competitivo per l'Azienda che sono i due parametri di riferimento del Fondo stesso. Di conseguenza dobbiamo considerare la certificazione come un vantaggio e non come inutile onere aggiuntivo.
- **Assessment iniziali** – Comprendiamo la difficoltà di alcuni di confrontarsi con tale impegno, ma nell'ottica dei percorsi formativi gradualmente certificati la misurazione delle competenze iniziali è fondamentale sia per l'idoneo inserimento nel percorso formativo sia per la valutazione dell'apprendimento che, in alcuni casi, è rilevata misurando il gap (positivo) tra questionario di ingresso (assessment iniziale) e quello di uscita (assessment finale).

Dobbiamo riconoscere che le cinquanta ore annuali di formazione che garantisce il CCNL sono senz'altro un valore da preservare **ma devono essere utilizzate e gestite dai colleghi in sinergia con le esigenze aziendali**, proprio per evitare che la Formazione sia percepita come un impegno aggiuntivo e non come strumento efficace per il raggiungimento dei propri obiettivi professionali.

Ricordiamo ai colleghi che, laddove sia difficoltoso svolgere i corsi online presso il proprio posto di lavoro, è previsto l'utilizzo delle postazioni Elearning Point facendo riferimento al proprio H.R.

L'utilizzo della modalità Online non deve essere esclusivo ma complementare ad altre modalità formative quale l'aula. ■



Dichiarazione annuale ai Fondi Pensione per contributi non dedotti (art. 8, comma 4, del D.Lgs. N° 252/2005)

Con la presente informativa, desideriamo informare le Colleghe ed i Colleghi, iscritte/i ad un Fondo di Previdenza Complementare in merito all'eventualità che i contributi versati al Fondo Pensione di appartenenza superino il limite di deducibilità fiscale annuale fissata, per Legge, in **€ 5164,57**.

È opportuno controllare sul CUD, appena ricevuto, se i contributi versati superano il limite di deducibilità fiscale annuale di cui sopra.

Tale conferma si ha verificando se è valorizzata, nella **Parte B (Dati fiscali - Altri dati)**, la **casella 121** "Contributi previdenza complementare non esclusi dai redditi".

In questo caso, **per evitare di incorrere nuovamente in trattenute fiscali già versate**, il/la Collega potrà decidere se comunicare al **Fondo Pensione** di riferimento la cifra riportata in detta casella, utilizzando il modello che vi riportiamo nel retro dell'informativa.

Questo consentirà all'iscritto al Fondo di usufruire, al momento della liquidazione delle prestazioni, della non imponibilità fiscale della parte corrispondente ai contributi non dedotti (che di fatto l'iscritto avrà annualmente comunicato come già assoggettati durante la vita lavorativa).

Se la casella non è valorizzata, vuol dire che l'iscritto non ha superato il limite di deducibilità.

In questo caso, troverà valorizzata solo la **casella 120** del CUD "Contributi previdenza complementare esclusi dai redditi" e **non deve rilasciare nessuna comunicazione** al Fondo Pensione di riferimento.

Al
FONDO

Oggetto: Dichiarazione contributi non dedotti ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 4, del D. Lgs. n. 252/2005

Il sottoscrittonata/o il a (Prov. ...), residente in
(Prov. ...) - Via..... n. ... - Cap, codice fiscale

Comunica

che l'importo dei contributi versati per la Previdenza Complementare per l'annonon dedotti dall'imponibile fiscale, anche in sede di dichiarazione dei redditi, ammonta ad € (in lettere).

In fede.

(Luogo),

.....
(firma per esteso)

ARTICOLO 8 D. Lgs. 252/2005

COMMA 4. I contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente, sia volontari sia dovuti in base a contratti o accordi collettivi, anche aziendali, alle forme di previdenza complementare, sono deducibili, ai sensi dell'articolo 10 del TUIR, dal reddito complessivo per un importo non superiore ad euro 5.164,57; i contributi versati dal datore di lavoro usufruiscono altresì delle medesime agevolazioni con-tributive di cui all'articolo 16; ai fini del computo del predetto limite di euro 5.164,57 si tiene conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza di cui all'articolo 105, comma 1, del citato TUIR. Per la parte dei contributi versati che non hanno fruito della deduzione, compresi quelli eccedenti il suddetto ammontare, il contribuente comunica alla forma pensionistica complementare, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione, l'importo non dedotto o che non sarà dedotto nella dichiarazione dei redditi.

AS ROMA: FIORENTINO CHIEDE SOSTANZIOSI INVESTIMENTI A PALLOTTA



Riportiamo un interessante articolo pubblicato da “Il Messaggero” di Roma che riguarda UniCredit e l’Asset AS Roma.

ROMA - Il dopo-sceicco mette americani e Unicredit uno di fronte all’altro per decidere il futuro della Roma calcio. Il club ha bisogno a tutti i costi di liquidità entro giugno, il patrimonio è pesantemente in rosso (78 milioni), l’istituto di piazza Cordusio sente la responsabilità di assumere al più presto decisioni di cui deve farsi carico soprattutto James Pallotta, in quanto azionista di maggioranza.

Così Paolo Fiorentino, vicedirettore generale di Unicredit con la delega sulla squadra (ha gestito il passaggio dai Sensi agli americani), ha colto l’occasione di una missione oltreoceano per le attività della banca, per incontrare il presidente della Roma, nonché capocordata della As Roma Svp Ilc, la newco proprietaria del 60% di Neep, di cui l’istituto di credito ha il restante 40%. Il banchiere, che sarebbe accompagnato da un dirigente operativo, vuole stanare il partner.

Dissoltasi come previsto, l’illusione del coinvolgimento di Adnan Adel Arel al Qaddumi che, allo scadere del termine del 14 marzo, non ha versato i 50 milioni promessi, nella newco americana e, a cascata, in Neep e quindi nel club giallorosso, è arrivato il momento di trovare comunque i soldi per dare ossigeno alla società. E i soldi devono metterli innanzitutto Pallotta e gli alleati Usa. Finora gli americani hanno iniettato circa 90 milioni. Di questa cifra, poco più di 36 milioni hanno rappresentato la quota parte di investimento - di complessivi 60,3 milioni - per acquistare (era il 18 agosto 2011), il 67,1% della As Roma da Roma 2000, veicolo passato sotto le insegne di Unicredit, nell’ambito del piano di salvataggio del gruppo Sensi, esposto verso la banca per 325 milioni. Poi americani e Unicredit, tramite Neep, hanno lanciato l’opera sulla società giallorossa, che è sempre quotata in piazza Affari: in questa operazione Pallotta & C. hanno speso altri 15 milioni. Infine sempre gli investitori d’oltreoceano hanno partecipato al finanziamento-soci da 65 milioni totali (la loro quota si è aggirata a 39 milioni) all’interno di una ricapitalizzazione complessiva da 80 milioni. Gli altri 15 milioni, tuttavia, non sono stati versati dai soci. Comunque, la somma è altamente insufficiente per il fabbisogno finanziario dei prossimi mesi. E questo fabbisogno va tarato con il piano che Fiorentino concorderà nel faccia a faccia con Pallotta, in relazione anche alle esigenze finanziarie da mettere a punto con il top management guidato dall’ad Italo Zanzi. Il banchiere punta a tracciare un programma di medio periodo, almeno sino a fine anno, per evitare interventi-tampone limitati a pochi mesi.

LA POSIZIONE UNICREDIT

Ecco perchè potrebbero servire da 50 a 100 milioni. Attestandosi sulla parte alta della forchetta, gli americani dovrebbero metterne 60. Sicuramente Unicredit, che allo stato è esposto per circa 180 milioni, non è più disponibile a pannicelli caldi del tipo operazioni di factoring, come quelli effettuati finora per consentire la campagna acquisti e/o l’iscrizione al campionato. La banca ha in animo di diluirsi al 10%, come da accordi con gli americani. Occorre, invece, che il socio forte dia un segnale chiaro e sicuro di fiducia nell’investimento romano. Se Pallotta, Richard D’Amore e Michael Ruane non riuscissero a far fronte da soli alle necessità, trovino uno o altri partner, purchè siano affidabili e solvibili. Ma nel frattempo, mettano mano al portafoglio.

Banche e "Isole del Tesoro" o "Paradisi Fiscali" Il caso offshore Leaks che fa tremare il mondo

UniCredit, per ora, non sembra coinvolta



Dopo quindici mesi di lavoro, una squadra dal consorzio internazionale dei giornalisti investigativi (ICIJ) ha iniziato a pubblicare reportage molto illuminanti sui centri finanziari *offshore*, conosciuti anche con il termine eufemistico di "paradisi fiscali". Dato che coinvolgono politici e magnati noti al pubblico, le rivelazioni stanno già provocando sconvolgimenti politici in paesi tanto diversi come la Francia (dove è caduto il ministro delle finanze), il Canada, l'Indonesia, le Filippine, il Venezuela, la Russia, l'Azerbaijan come fonte una fuga straordinaria di informazioni. Un operatore anonimo di un istituto finanziario che opera nelle Isole Vergini Britanniche, ha inviato a Gerard Ryle, direttore del Consorzio, un disco rigido di computer che contiene 260 gigabyte di dati – 2.5 milioni di documenti, accumulati in più di trent'anni. Nel disco ci sono 160 volte più dati rispetto al materiale fuoriuscito, grazie a Wikileaks, dal Dipartimento di Stato Usa. Perciò il caso è noto a livello internazionale come Offshore Leaks. Un team di 86 giornalisti provenienti da 37 pubblicazioni ha analizzato le informazioni e sta producendo i rapporti. E' possibile seguirli, per esempio, in apposite sezioni create nel sito del consorzio o anche del Guardian di Londra e di Le Monde di Parigi. L'importanza politica dei documenti è proporzionale alle loro dimensioni. Ad oggi, questi giornali preferiscono evidenziare il lato più vistoso delle rivelazioni: governanti, super-ricchi e celebrità che nascondono denaro in posti remoti del pianeta per evadere le tasse. Ma ciò che è stato pubblicato permette un'altra lettura, meno superficiale. I centri *off-shore* non può più essere visti come isole tropicali paradisiache, dove scorre la ricchezza derivante da alcune attività marginali. Si tratta di un ingranaggio essenziale nel *centro* del capitalismo contemporaneo. In primo luogo, per la sua stessa dimensione. Secondo gli studi citati da ICIJ, i depositi *off-shore* sono stimati fra 21 e 31 miliardi di dollari – tra un terzo e la metà del Pil annuo del mondo. In secondo luogo, per la sua architettura. I pittoreschi isolotti che compongono la galassia dell'*off-shore* sono solo il margine (e, in un certo senso, la facciata) di una vasta rete occulta al cui centro è Londra – la principale piazza finanziaria del mondo. La geografia politica di una tale rete è descritta Nicolas Shaxon, autore di un libro recente e fondamentale, Le isole del tesoro. Viaggio nei paradisi fiscali dove è nascosto il tesoro della globalizzazione (tradotto in Italia da Feltrinelli). Shaxon spiega: la vasta rete del sistema finanziario ombra parte dalla capitale britannica e si articola attraverso due nuclei intermedi, da cui si estende all'intero pianeta. Uno dei nuclei ha la sua base su tre isole della costa inglese – Jersey, Guernsey e Man – e si apre verso l'Africa e l'Asia. L'altro è basato nelle Isole Cayman e nelle Bermuda e si rivolge verso le Americhe. **Ed ora entrano in gioco le banche. Quasi tutte le principali banche, racconta la storia di ICIJ, hanno rapporti finanziari con la rete finanziaria ombra. Nemmeno la crisi iniziata nel 2008 sembra scuotere il mondo finanziario clandestino. Secondo ICIJ, tra il 2005 e il 2010 i depositi delle 50 più grandi banche del mondo sono più che raddoppiati. Sono esse in grado di offrire ai clienti *premium* la possibilità occultare denaro ottenuto legalmente o illegalmente e di reintrodurlo nel paese, se necessario. Le banche arrivano a competere tra di loro per offrire servizi efficaci di occultamento delle risorse. In un documento trapelato, il Credit Suisse, con sede a Zurigo e uffici in tutto il mondo, è descritto, come il "deus ex machina" della rete. Le procedure adottate nei trasferimenti di risorse sono così "efficienti" che le autorità di polizia o bancarie incaricate di scoprire l'identità di un correntista cozzano ancora su un muro blindato. Ma questo non è un esempio isolato. Rapporti di Der Spiegel e Le Monde stanno rivelando come istituti "rispettabili" come Deutsche Bank (Germania), Banque National de Paris e Paribas (Francia), e IMG e Amro (Paesi Bassi) sono coinvolti nel sistema. La buona notizia per noi è che ancora non è uscito il nome del nostro Istituto.....**