



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Riservato alle strutture
Dipartimento Comunicazione & Immagine
Responsabile - Lodovico Antonini

RASSEGNA STAMPA
Anno XVIII

A cura di

Giuditta Romiti g.romiti@fabi.it Verdiana Risuleo v.risuleo@fabi.it



	entra	entra	entra	entra
Seguici su:				
REGISTRATI NELL'AREA RISERVATA AGLI ISCRITTI E AVRAI A DISPOSIZIONE UNA SORTA DI SINDACALISTA ELETTRONICO PERSONALE Registrati				

Rassegna del 30/12/2019

FABI

28/12/2019	Adige	28	Rurale, questo è il mese delle scelte	...	1
27/12/2019	Cittadino di Lodi	4	SINDACATI/1 «Contratto banche: clienti e dipendenti più tutelati»	Lo. Ri.	3
27/12/2019	Cittadino di Lodi	4	Fondo esuberi e trasferimenti nelle filiali di Intesa a Lodi	L. R.	4
27/12/2019	Corriere delle Alpi	9	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	5
27/12/2019	Gazzetta di Mantova	9	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	6
27/12/2019	Gazzetta di Reggio	12	In banca 13 mila uscite: «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	7
27/12/2019	Messaggero Veneto	18	***In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro» - Aggiornato	Spini Francesco	8
27/12/2019	Mf	13	Abi, tutti gli uomini di Patuelli	Fregonara Gaudenzio	10
27/12/2019	Nuova Ferrara	9	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	12
27/12/2019	Nuova Venezia-Mattino di Padova-Tribuna di Treviso	14	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	13
27/12/2019	Piccolo	17	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	14
27/12/2019	Provincia - Pavese	12	In banca 13 mila uscite «Serve un patto per il lavoro»	Spini Francesco	16
27/12/2019	Secolo XIX	13	Carige, Moody's migliora il rating	R.E.	17
28/12/2019	Sole 24 Ore Plus	13	Più strumenti per resistere alle pressioni commerciali - Il bancario resiste al mal di budget	Criscione Antonio	18
27/12/2019	Stampa	20	In banca 13 mila uscite "Per l'occupazione serve un nuovo patto"	Spini Francesco	20

SCENARIO BANCHE

30/12/2019	Corriere della Sera	31	Intervista a Gian Maria Gros-Pietro - «Ora la responsabilità sociale è parte integrante del business»	Pica Paola	22
30/12/2019	Giornale	4	Il Mef rimanda al 2020 il piano per dire addio a Monte Paschi	...	24
30/12/2019	Giornale	18	Alitalia, banche, dazi e tasse nelle quattro stagioni del 2020	Meoni Cinzia	25
30/12/2019	Italia Oggi Sette	8	Mutui c'è un'ancora anti-crisi	Loconte Stefano - Ferrara Luigi	27
30/12/2019	L'Economia del Corriere della Sera	2	I banchieri e le regole che mancano dopo il richiamo di Visco su Bari - I banchieri irremovibili	De Bortoli Ferruccio	29
30/12/2019	Libero Quotidiano	15	Rivoluzione in banca Unicredit abolisce la carta: meno costi più servizi	Merano Luigi	32
30/12/2019	Libero Quotidiano	15	Connessi 24 ore su 24 con l'assistente personale	...	34
30/12/2019	Messaggero	11	Mps, slitta la dismissione di quote da parte del Mef	...	35
30/12/2019	Messaggero	12	Dalle banche 300 milioni per il salvataggio Pop Bari	Dimito Rosario	36
30/12/2019	Repubblica	4	Banca Popolare di Bari. Dal Fondo interbancario in arrivo 500 milioni	...	38

WEB

27/12/2019	LASTAMPA.IT	1	In banca 13 mila uscite: "Per l'occupazione serve un nuovo patto"	...	39
------------	-------------	---	---	-----	----

Rurale, questo è il mese delle scelte

Pensionamenti, stop al contributo

Gios: «Assemblea a fine mese»

Sindacati e Federazione congelano lo stanziamento di 1,5 milioni: era ancorato ad un progetto di fusione che però non si è ancora concretizzato

Fabi: «Speriamo sia arrivato il momento delle decisioni di medio periodo»

Sulla Rurale di Rovereto arriva un altro - l'ennesimo - strumento di pressione, per andare ad una fusione. È stato sospeso il contributo da 1,5 milioni, che avrebbe dovuto consentire circa 13 prepensionamenti. Un provvedimento che, tra l'altro, arriva sulla testa della Rurale da fuoco amico: a decidere non è stata Cassa Centrale Banca, ma Ebicre, l'ente bilaterale del credito cooperativo trentino, che vede al tavolo i sindacati e la Cooperazione, che tuttavia hanno solo preso atto di una situazione di fatto: il contributo era ancorato al progetto di fusione con la cassa Vallagarina, per ora solo sulla carta. E in via Paoli? Per ora non si muove foglia, in superficie. Persino il presidente Geremia Gios si schermisce dietro ad un inusuale «No comment». Dice solo una cosa: «Parlerò ai soci, in assemblea». La annuncia entro fine gennaio, anche se tecnicamente non è ancora stata convocata, men che mai è noto l'ordine del giorno. Ma la sensazione è che si sia arrivati al momento in cui, in un modo o nell'altro, si decide il futuro della cassa, che chiude il 2019 per la prima volta da anni con un piccolo utile, ma che ora deve scegliere come superare lo scoglio dell'erosione del patrimonio, che la crisi dei crediti deteriorati ha lasciato in dote. Che siamo ormai alla fase decisiva lo spera, per la verità, pure il sindacato: dal 2015 i dipendenti vivono una situazione che definire difficile è eufemistico. «La Rurale di Rovereto ha fatto un grande lavoro - osserva Domenico Mazzucchi, della Fabi - ora serve avere una visione di medio periodo. Lo dico alla Cassa ma anche al Gruppo».

La questione è complessa, ma riducendola ai minimi termini, l'istituto di credito di via Paoli da anni combatte con due sfide. La più evidente è quella di riportare in attivo la gestione ordinaria, appesantita dai crediti deteriorati. Non è stato facile, in via Paoli hanno fatto sacrifici. Basti pensare che l'ultimo accordo siglato con i sindacati, a inizio 2019, prevedeva risparmi sul fronte del personale per un milione di euro, tra prepensionamenti e interventi di efficientamento degli uffici. Quest'anno sembra si veda la luce: il 2019, a meno di sorprese dell'ultimo minuto chiuderà in attivo. Torna l'utile. La promessa che il presidente Gios aveva fatto all'assemblea, quando ormai 3 anni e mezzo fa ha preso in mano la cassa, può dirsi mantenuta. Il problema è che non basta.

derà in attivo. Torna l'utile. La promessa che il presidente Gios aveva fatto all'assemblea, quando ormai 3 anni e mezzo fa ha preso in mano la cassa, può dirsi mantenuta. Il problema è che non basta.

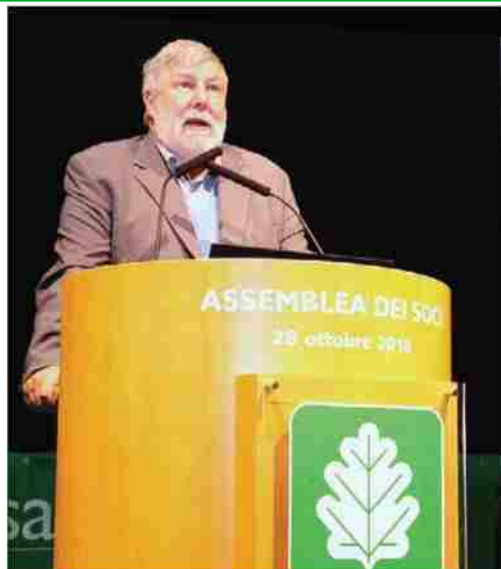
E siamo alla seconda sfida: i 5 anni di passivo hanno significato erosione del patrimonio. E qui sta il problema. Anche perché gli indici da rispettare (a partire dal rapporto tra crediti e patrimonio, appunto) sono stringenti. Per questo Cassa Centrale banca già a maggio aveva inviato una lettera a Gios, con una direttiva vincolante: poteva scegliere con chi fondersi (tutte le casse della Vallagarina o solo Ala, che aveva uno standing più elevato) ma doveva far partire un percorso aggregativo. Da allora però poco si è mosso.

Ala e Rovereto hanno firmato un accordo di riservatezza, dandosi reciprocamente luce verde per leggere i bilanci e quindi capire quanto sia sostenibile l'operazione.

Le due casse fanno filtrare poco o nulla ma, soprattutto a sud, su richiamo di Trento, sul progetto ci hanno lavorato. Sulla carta sembra sia considerato sostenibile. Ma da allora, in otto mesi, non si è andati oltre qualche lettera tra i direttori. Anche perché è evidente: non sono i numeri il problema. È il ruolo che forse vuol mantenere la città, in una situazione tuttavia certo non di grande forza.

In questo contesto, è arrivata la notizia della sospensione del contributo di 1,5 milioni per i prepensionamenti: per ottenerli, serve una fusione. Ecco perché tutto fa pensare che si sia arrivati alla fase in cui si decide. «Noi aspettiamo il prossimo incontro, previsto per gennaio - osserva Mazzucchi, Fabi - lì andremo a verificare quali sono le prospettive. La situazione patrimoniale della cassa non consente di fare molti proclami, serve capire cosa si vuol fare almeno nel medio termine. Siamo in attesa di capire quale assetto si vuol dare il credito cooperativo della Vallagarina. In questo contesto va chiarita una scelta da parte di tutti. Della cassa rurale, ma anche del gruppo bancario. Dal 2015 tiriamo avanti senza un intervento risolutore». È l'ora delle scelte, insomma. L'assemblea di gennaio è attesa con una certa curiosità.





SINDACATI/1**«Contratto banche: clienti e dipendenti più tutelati»**

■ «Un aumento in busta paga e più tutele per contrastare le pressioni commerciali a beneficio



dei dipendenti e dei clienti, un elemento molto importante anche nel Lodigiano, dove negli anni scorsi abbiamo vissuto situazioni allarmanti». Questi, in sintesi, i contenuti del nuovo contratto collettivo di categoria del comparto bancari, siglato da Abi (associazione bancaria italiana) e sindacati del settore. «Un buon accordo - afferma Ettore Necchi, segretario coordinatore della Fabi di Lodi - che evidenzia come la contrattazione sia ancora un valore».

L'accordo Abi/sindacati riguarderà circa 282 mila dipendenti in tutta Italia (non però quelli delle Bcc) e prevede un aumento medio di 190 euro. Tra gli elementi principali dell'intesa spiccano la stretta alle pressioni commerciali, l'eliminazione del salario d'ingresso, la spinta al rafforzamento di progetti di conciliazione vita-lavoro, di inclusione e di pari opportunità.

Nasce inoltre la Banca del tempo per le donazioni di ferie, ore e permessi fra colleghi. Viene introdotto il diritto alla disconnessione per assicurare maggior rispetto alla vita privata. È creata infine una cabina di regia per le nuove tecnologie.

«Porre un freno alle pressioni commerciali era sacrosanto - dice Necchi - da troppi anni infatti i dipendenti delle filiali subiscono le pressioni dei direttori, dei capi area e dei dirigenti per la vendita di ogni tipo di prodotto. Pensiamo nel Lodigiano al caso dei diamanti e alle ricadute che questo ha avuto su colleghi, sbattuti in prima linea, e sui clienti».

Lo. Ri.



SINDACATI/2**Fondo esuberi
e trasferimenti
nelle filiali
di Intesa a Lodi**

■ Dal 20 gennaio la rete delle filiali di Intesa Sanpaolo in provincia di Lodi sarà al centro di una profonda riorganizzazione, con la sostituzione della maggior parte dei direttori. Lo annuncia il sindacato **Fabi**, **Federazione autonoma bancari italiani**, che lancia l'allarme anche alla luce del proseguimento del piano esuberi. «Con il prossimo 20 gennaio scatta il nuovo modello organizzativo in provincia di Lodi - segnala Luca Colombo, sindacalista **Fabi** che segue Intesa Sanpaolo - e cambieranno quasi tutti i direttori di filiale, tranne tre. Si tratta di una modifica rilevante e calata dall'alto, sulla quale siamo intenzionati a vigilare».



In vista dei trasferimenti negli ultimi giorni prima di Natale la **Fabi** ha diffuso poi ai propri iscritti, nelle filiali, un volantino nel quale fa il punto della situazione, dal titolo "Dipendenti o pacchi postali, la storia continua...". «È intollerabile - dice Colombo - subire riorganizzazioni ogni due anni, si tratta di una situazione che scontenta colleghi e clienti. Siamo di fronte - aggiunge Colombo - a trasferimenti decisi senza tener conto di professionalità ed esperienze maturate».

La **Fabi** segnala poi il mancato turnover a fronte delle uscite per il fondo esuberi in atto. «Il vero problema - dice Colombo - sono gli esodi che stanno proseguendo e che non vengono compensati da alcuna assunzione, con il risultato di impoverire le filiali. Se consideriamo che al 31 dicembre usciranno dall'azienda ancora mille colleghi circa, di cui una decina nel Lodigiano, si comprende bene quanto sia necessario reintegrare l'organico con forze fresche». ■

L. R.



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per

la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi - spiega **Sileoni** - preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostra-

re, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier - dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti -. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranches per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evi-

tare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –.

Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma palmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per

la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostra-

re, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una

proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi

all'ad di piazza Gae Aulenti –. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Uno sportello bancario

Abi, tutti gli uomini di Patuelli

Poloni, Bottino e Filosomi: è il tris calato dall'Associazione Bancaria Italiana per confrontarsi coi sindacati e trovare l'accordo. Che potrebbe inaugurare una nuova stagione per il settore del credito

DI GAUDENZIO FREGONARA

Chiudere, peraltro senza strappi né scioperi né manifestazioni, il negoziato sul contratto collettivo nazionale di lavoro dei 282.000 bancari italiani non era affatto scontato. I sindacati hanno sempre tenuto duro, restando compatti come non erano mai stati finora. La vertenza, che si è chiusa con l'accordo all'Associazione Bancaria Italiana (Abi) giovedì 19 dicembre, era partita a rilento e in salita, soprattutto per le difficoltà, registrate nel fronte bancario, di raggiungere una posizione unitaria. È questo il quadro che il neopresidente del Comitato Affari Sindacali e del lavoro (Casl) di Abi, **Salvatore Poloni**, si è trovato davanti quando sono partite, nei primi mesi del 2019, le trattative per rinnovare il contratto di lavoro del settore. Quando si è seduto per la prima volta al tavolo di palazzo Altieri Poloni ha capito che non sarebbe stata una passeggiata: esistono precedenti di presidenti del Casl che hanno bruciato le loro carriere per aver gestito male il ruolo in Abi. E se n'è accorto immediatamente, guardando sia chi era di fronte a lui sia chi, soprattutto, era seduto al suo fianco. In effetti, il compito più difficile, in partenza, per il condirettore generale del Banco Bpm era proprio convincere il Casl che era stata scelta per la presidenza la persona giusta. I due precedenti negoziati, quelli chiusi rispettivamente nel 2012 e nel 2015, erano stati gestiti da due big del settore: Francesco Micheli e Alessandro Profumo. Un confronto dal quale Poloni correva il rischio di uscire ridimensionato e invece alla lunga ha dimostrato doti significative sia per la padronanza degli argomenti sia per la capacità di gestire le relazioni sindacali. Poloni ha preferito costantemente il dialogo allo scontro; ha fatto prevalere l'esigenza di condividere la strategia all'interno del Casl coinvolgendo sempre tutte le anime del settore, mettendo da parte un atteggiamento deci-

sionista spinto all'estremo. Un comportamento, il suo, capace di scongiurare la rottura coi sindacati (sfiorata in qualche circostanza), che avrebbe potuto cagionare l'interruzione delle relazioni industriali nei gruppi.

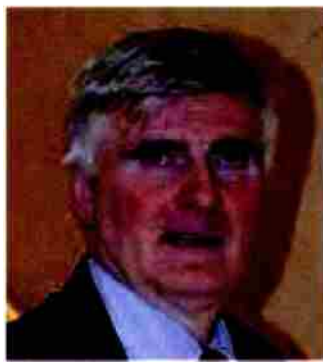
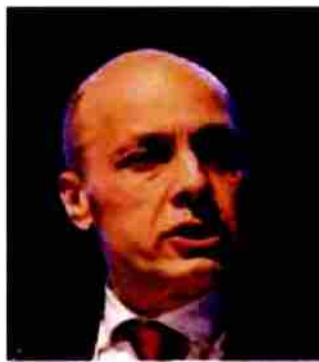
Durante tutta la vertenza Poloni si è appoggiato soprattutto a **Stefano Bottino**, da un paio d'anni capo della direzione sindacale di Abi retta per oltre 20 anni da Giancarlo Durante. Apprezzato dai sindacati per la correttezza del suo operato, Bottino si è distinto per una profonda conoscenza della materia e per una non comune visione politica: due caratteristiche che gli hanno consentito di tradurre in numeri (per la parte economica) e in testi (per la parte normativa) le diverse esigenze messe sul tavolo dai rappresentanti delle banche: non era facile subentrare a un «mostro sacro» come Durante, memoria storica delle relazioni sindacali in Abi. Il cosiddetto «lavoro sporco» e più difficile da realizzare, quello del dialogo e del raggiungimento degli equilibri, è toccato invece ad **Alfio Filosomi**, che da diversi anni guida le relazioni sindacali di Intesa Sanpaolo (dove gode della massima fiducia dei vertici) e che vanta coi segretari generali dei sindacati un'efficace interlocuzione: ha lealmente sostenuto Poloni e ha trovato la quadra con i colleghi del Casl, assicurando ai vertici degli istituti una traiettoria per il 2020 senza tensioni con le organizzazioni sindacali. Un risultato assai importante a cui nella fase finale del negoziato hanno fornito un contributo decisivo anche **Paolo Cornetta** ed **Emanuele Recchia** di Unicredit oltre che **Mario Napoli** di Ubi.

La firma sul nuovo contratto di categoria è stata particolarmente gradita dal presidente dell'Abi **Antonio Patuelli**: ufficialmente non ha toccato palla, tuttavia il suo direttore generale **Giovanni Sabatini** lo ha tenuto costantemente aggiornato. E il suo peso si è sentito in una delle fasi più controverse del tavolo. Quando banche e sindacati sembra-

vano sul punto di far saltare il negoziato Patuelli ha infatti lasciato il segno: era il 12 giugno e con un'apparizione-lampo al tavolo il numero uno dell'Associazione Bancaria ha ristabilito equilibrio, rasserenando gli animi.

A bocce ferme adesso gli addetti ai lavori si chiedono quale sia il vero successo di questo rinnovo. Certamente va individuato nella parte economica, poiché ai lavoratori bancari sono stati riconosciuti 190 euro medi di aumento degli stipendi, senza dimenticare le novità positive sul fronte normativo (tutele, disconnessione, conciliazione vita-lavoro, stop alle pressioni commerciali, formazione). Ma il salto di qualità del nuovo contratto dei bancari sta tutto nella cabina di regia sulle nuove tecnologie. Si tratta del «Comitato bilaterale sull'impatto delle nuove tecnologie-digitalizzazione nell'industria bancaria» grazie al quale il sindacato ha salvato la struttura politica e contrattuale degli inquadramenti: nelle aziende, con la contrattazione di secondo livello, potranno essere eventualmente individuate nuove figure professionali, ma la cabina di regia dovrà esprimere un parere favorevole. Di fatto il Comitato monitorerà costantemente i cambiamenti nel settore, gestendoli e guidandoli da Roma. Non ci saranno fughe in ordine sparso da parte dei gruppi e la categoria non sarà smantellata. Il 2020 sarà quindi l'anno della riconversione professionale dei lavoratori e del probabile inizio di nuove aggregazioni. Tutto, insomma, passerà nelle mani degli uomini del presidente dell'Abi Patuelli, che dovranno confrontarsi con i sindacati, a cominciare dal segretario generale **della Fabi Lando Maria Sileoni**. Grazie anche alla forte alleanza con la Fisac Cgil di **Giuliano Calcagni Sileoni** si confermerà il vero regista dei cambiamenti nel settore. (riproduzione riservata)



*Antonio Patuelli**Giovanni Sabatini**Salvatore Poloni**Stefano Bottino**Alfio Filosomi**Paolo Cornetta**Emanuele Recchia**Mario Napoli*

La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza» Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per

la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi - spiega **Sileoni** - preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostra-

re, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier - dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti-. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario

Nel 2020 in arrivo il bonus facciate sconto fiscale al 90%
 L'ora di 15 mila uscite. Serve un patto per il lavoro
 SIMONON
 LA VITA DELLA FELICITÀ

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per

la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi - spiega **Sileoni** - preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostra-

re, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier - dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti -. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



© RIPRODUZIONE RISERVATA

La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza»
Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciata europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranches per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evi-

tare future tensioni: «Serve un nuovo un grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –.

Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —





Uno sportello bancario

La dieta degli sportelli proseguirà anche il prossimo anno, ma «in Italia non c'è un'emergenza» Il sindacato **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri sulle riconversioni e le nuove assunzioni

In banca 13 mila uscite

«Serve un patto per il lavoro»

IL CASO

Francesco Spini

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) recentemente decisi da Unicredit, ma spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non è arrivato il disco verde sindacale. Rispetto però alla falciatura europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea **Lando Maria Sileoni**, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione del 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro in tre tranche per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusci-

ranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Serve un nuovo grande patto con le banche per salvaguardare l'occupazione», dice. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi - spiega **Sileoni** - preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi ad azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti». La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria, oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la sola via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segreta-

rio. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier - dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti -. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti». Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche e «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali».

C'è un altro tema all'orizzonte riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché oggi il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —



Uno sportello bancario



GLI EFFETTI DEL SALVATAGGIO DELLA BANCA

Carige, Moody's migliora il rating

GENOVA

Il completamento del salvataggio di Carige produce i suoi effetti sulla valutazione della rischiosità della banca da parte delle agenzie di rating. Moody's, concludendo la fase di esame sul merito di credito, ha alzato di tre "gradini" il baseline credit assessment (BCA) sull'istituto ligure, portandolo da "Ca" a "Caa1", e ha riportato l'outlook a stabile. «L'incremento di 3 notches del Bca viene parimenti riflesso sui rating assegnati ma l'impatto risulta inferiore poiché viene compensato dal venir meno dei notches precedentemente incorporati nei rating per tener conto della probabilità di intervento statale in caso di difficoltà», spiega in una nota Carige. Per questo motivo il rating a lungo termine, che beneficiava di due notches aggiuntivi per la probabilità di supporto statale, sale di un solo "gradino", da "Caa3" a "Caa2", mentre il rating a lungo termine sui depositi, che beneficiava di tre notches, è stato confermato al precedente livello "Caa1". «Nonostante venga riconosciuto che l'effetto combinato di rafforzamento e derisking abbia sensibilmente migliorato il profilo di rischio della banca - si legge nella nota -, dotata ora di indicatori patrimoniali e di rischiosità fra i migliori del sistema finanziario italiano, la metodologia dell'Agenzia di rating riserva, a fattispecie particolari come quella che ha interessato Carige, un approccio con-

servativo nel processo di re-rating, che avverrà quindi gradualmente» mano a mano che la banca tornerà a «una redditività sostenibile» continuando nella «riduzione dei crediti problematici» e ritornando in grado di «accedere al mercato dei capitali».

Intanto, dopo una trattativa durata mesi che ha conosciuto anche momenti di frizione, sindacati e Abi hanno raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale del settore bancario la cui nuova scadenza è stata fissata al 31 dicembre 2022. L'accordo riconosce aumenti medi a regime di 190 euro, prevede l'eliminazione del salario di ingresso, favorisce la conciliazione vita-lavoro e prevede la nascita della "Banca del tempo" per le donazioni di ferie, ore e permessi fra colleghi. «Abbiamo ottenuto un importante riconoscimento economico. E ora abbiamo in mano un fondamentale strumento per tutelare la categoria» è stato il commento del segretario generale della **Fabi Lando Maria Sileoni**. «Sulla vendita dei prodotti finanziari abbiamo raggiunto una svolta: avremo un controllo diretto e obblighiamo i banchieri a condividere le politiche di vendita. Respinto infine il tentativo di Abi di contrattualizzare il lavoro ibrido», ha concluso **Sileoni**. Il rinnovo interessa 282.000 lavoratrici e lavoratori delle banche aderenti ad Abi (altri 37.000 bancari sono dipendenti delle Bcc, che hanno un altro contratto). — R. E.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



CONTRATTO DEI BANCARI

Più strumenti per resistere alle pressioni commerciali

Criscione >PAG. 13

Il bancario resiste al mal di budget

Nel nuovo contratto della categoria più strumenti per opporsi alle pressioni commerciali

Antonio Criscione

■ Se una banca proporrà regolarmente ai propri clienti prodotti finanziari per loro non adeguati, i sindacati potranno denunciare pubblicamente questo comportamento. Con il nuovo contratto firmato da poco, uno spiraglio sulla trasparenza delle politiche verso i clienti è aperto.

Si arriverà dunque a una situazione in cui i bancari non saranno più pressati per collocare prodotti non conformi agli interessi dei clienti? L'esperienza insegna che frenare gli entusiasmi è meglio, ma il nuovo contratto può segnare sicuramente un passo importante. Due i "pilastri" di questo possibile cambiamento: il recepimento nel contratto di un accordo firmato nel marzo del 2017 e il recepimento esplicito nel contratto di una previsione specifica sulla valutazione dei dipendenti. Anche questa già contenuta nell'accordo del 2017, ma ora "tradotta" anche esplicitamente nel contratto. In pratica la valutazione dell'operato dei dipendenti non si misurerà sul raggiungimento degli obiettivi quantitativi delle vendite.

In particolare l'accordo del 2017 (che, ripetiamo, ora entra a far parte del contratto) prevede la costituzione di una commissione sia a livello di banca (o di gruppo) sia a livello nazionale, che di fatto mette sotto osservazione le pratiche commerciali. In particolare, le parti che lo avevano sottoscritto (Abi e sindacati) si impegnavano tra l'altro a dedicare: «per il personale

impegnato nella rete in attività di vendita, specifica attenzione alla formazione ai fini di una corretta attività di valutazione, nel caso di prodotti finanziari, della "propensione al rischio" del cliente rispetto alle caratteristiche del prodotto». In pratica, da sempre uno dei punti dolenti dei rapporti tra clienti e banche. E inoltre si prevedeva che «il monitoraggio per la verifica degli andamenti commerciali sia attuato tramite modalità strutturate, al fine di inibire, ai vari livelli, condotte improprie ed indebite pressioni, contrarie ai principi, alle norme e alle regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori». E si precisava che «il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa» prevista dal contratto nazionale.

In pratica un alleggerimento delle possibili pressioni sulla rete. L'accordo prevedeva delle commissioni a livello di gruppo e nazionale (anche) per monitorare eventuali pratiche scorrette di pressione sulla rete commerciale, ma anche sistemi incentivanti "deviati". La commissione nazionale è stata istituita nel 2019, ma ha avuto un decollo lento. Con il recepimento nel contratto si può dunque sperare in un riavvio più deciso.

Nel contratto nazionale sono previsti degli ulteriori presidi a tutela dei lavoratori, per renderli meno soggetti ad eventuali pressioni commerciali. Dalla tutela in sede penale alla formazione, alla valutazione del lavoro svolto dai dipendenti.

Secondo il segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni: «Per la prima volta, il contratto nazionale tutela, oltre ai dipendenti,

anche i consumatori grazie all'inserimento dell'accordo sulle politiche commerciali che consentirà una condivisione sui prodotti venduti allo sportello e un controllo diretto sulle pressioni commerciali». E aggiunge: «Se si ritiene che un prodotto finanziario sia un bidone per la clientela, si sottopone la questione alla commissione aziendale, aprendo un confronto direttamente con i banchieri. Se anche in questo caso la questione non si risolve, le organizzazioni sindacali hanno le mani libere per presentare denunce in tutte le sedi opportune».

In pratica, una vigilanza sulle banche dall'interno, che - se attuata correttamente - potrebbe rappresentare un ottimo deterrente rispetto a pratiche poco corrette verso i clienti.

Il protocollo del 2017, viene considerato già «una novità assoluta nel panorama bancario europeo», come spiega Sileoni: «Ora con il recepimento nel contratto nazionale acquista ancor più peso anche a vantaggio dell'immagine e della credibilità dell'intero settore». Sulla rilevanza "europea" del protocollo è d'accordo anche Massimo Masi, segretario generale della Uilca, che afferma: «L'Italia è l'unico paese che aveva un accordo di questo tipo. Tanto che più volte siamo stati chiamati ad illustrarlo in sedi europee. Ora con il recepimento nel contratto acquista ancora maggiore valore». E spiega che le tutele in sede penale per i dipendenti sono state rese necessarie dal fatto che: «Un tempo il cliente che si riteneva raggirato, faceva causa alla banca. Ora sempre più spesso le azioni si rivolgono direttamente ai dipendenti. C'è una vera e propria "caccia al bancario", che crea disagio tra i dipendenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





La consulenza in banca

Nell'accordo collettivo una cabina di regia sull'impatto della tecnologia
La **Fabi** vuole l'impegno dei banchieri su riconversione e assunzioni

In banca 13 mila uscite

“Per l'occupazione serve un nuovo patto”

281.510

Il numero di bancari italiani a cui è stato appena rinnovato il contratto di lavoro

20,5%

La percentuale di lavoratori allo sportello ultra 55 anni, dieci anni fa erano l'8%

IL CASO

FRANCESCO SPINI
MILANO

La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della **Fabi**, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza però contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) decisi da Unicredit, spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non si è aperto il tavolo con i sindacati. Rispetto però alla falcidia europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l'occupazione, sottolinea Lando Maria Sileoni, segretario generale della **Fabi**, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell'Abi, l'occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione al

2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c'è oggi un'emergenza bancari», conferma **Sileoni**. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro al mese per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Dobbiamo fare un patto per la salvaguardia dell'occupazione», afferma. Il patto che propone il leader della **Fabi** ha una duplice declinazione. «Noi – spiega **Sileoni** – preferiamo soluzioni nello stile dell'ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c'è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi agli azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti».

La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assiste-

re le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria e oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni dell'Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la via degli esuberanti, secondo **Sileoni**, deve essere controblanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. **Sileoni** è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti».

Il segretario ritiene che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci saranno emergenze per i lavoratori». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di moni-

torare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche. In secondo luogo dovrebbe «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali», dice **Sileoni**.

C'è un altro nodo da sciogliere, riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie». —

RIPRODUZIONE RISERVATA



LANDO MARIA SILEONI
SEGRETARIO GENERALE
FABI



Gli istituti anziché favorire le uscite devono formare i lavoratori a nuove professionalità

Quando le banche dichiarano esuberi pretendiamo che i nuovi assunti siano almeno la metà



Fra i lavoratori bancari nel 2020 ci saranno altre 13 mila uscite

«Ora la responsabilità sociale è parte integrante del business»

Il presidente del Gruppo Gros-Pietro: i nostri interventi aiutano la solidità della banca



Il legame
La modernità di un Paese si misura dalla crescita socio-economica delle famiglie e delle imprese

L'intervista

di Paola Pica

Se c'è una cosa chiara a un economista d'impresa come Gian Maria Gros-Pietro è che la responsabilità sociale non è qualcosa da gestire in coda alle altre attività, ma ne è parte integrante. Dice meglio lo stesso presidente di Intesa Sanpaolo: «Sono contrario a parlarne come un intervento a margine del business. La banca, tutta la banca, può essere considerata oggi a impatto. E su questo abbiamo percorso i tempi in Italia e in Europa come ci viene riconosciuto, tra gli altri, dal fondatore e presidente di BlackRock, Rob Kapito. Uno dei maggiori investitori del mondo che ha saputo fare con chiarezza le sue scelte di campo».

Kapito sarà a Milano il prossimo 16 gennaio per un incontro pubblico dal titolo «Intesa Sanpaolo motore per lo sviluppo sostenibile e inclusivo». Oltre al presidente Gros-Pietro intervengono il ceo Carlo Messina, il presidente emerito Giovanni Bazoli, la ministra per l'Innovazione Paola Pisano e numerose personalità del mondo della cultura, della filantropia, della giustizia, delle imprese. Kapito torna a Milano, al centro Congressi della Fondazione Cariplo, un anno dopo un incon-

tro analogo. Sarà l'occasione per fare il punto sulla strada percorsa nel frattempo dal primo gruppo bancario che «per dare concretezza alle idee e stabilire risultati duraturi», dice il suo presidente, ha inserito nel suo piano d'impresa gli obiettivi sociali e di sostenibilità.

«I livelli di intervento sono molteplici. Andiamo con ordine — spiega Gros-Pietro — Oggi il 7% delle famiglie, e il 10% al Sud, si trova in condizioni di povertà assoluta, un numero che racconta di un tessuto sociale fragile che chiede aiuto. La modernità di un Paese come il nostro, si misura dal miglioramento socio-economico delle persone, delle famiglie, delle piccole imprese. Per questo, partendo dai buoni risultati e dalla nostra solidità, siamo una delle banche più solide in Europa, ci siamo sentiti chiamati a intervenire in modo cospicuo in un ambito che solo in apparenza non contribuisce ai risultati di bilancio. Queste attività rispondono sì a un impulso di tipo etico, storicamente ricorrente nella storia di Intesa Sanpaolo fin dalla nascita delle Fondazioni che hanno poi dato origine alla banca. Ma oggi la chiamata è anche per esigenze fattive di crescita e di riduzione delle disuguaglianze. Il nostro impegno è continuativo e metodico, ancorato ai già citati obiettivi del piano d'impresa». Un po' di numeri: nel 2018, Intesa ha destinato circa 62 milioni di contributi alla comunità di cui circa la metà ad arte e cultura. A questo si aggiungono i dividendi distribuiti alle Fondazioni azioniste, ben 625 milioni nel 2019, che si traducono in erogazioni ai rispettivi territori. Sono

stati erogati circa 4,5 miliardi di finanziamenti ad alto impatto sociale, comprese le comunità colpite da calamità. A fianco a questo c'è il Fondo Impact, un progetto di inclusione per categorie ai margini dell'accesso al credito ma con grande potenziale di crescita, come gli studenti destinatari della prima iniziativa. Tra le diverse iniziative per l'occupazione è partito il progetto Giovani e Lavoro «che ci vede impegnati nel formare e accompagnare al lavoro oltre 5 mila ragazze e ragazzi».

«Tengo particolarmente al Fondo di Beneficenza in capo alla Presidenza — dice ancora Gros-Pietro — in due anni abbiamo erogato 27 milioni, indirizzati al sostegno di enti del terzo settore. Nel 2019 sono stati stanziati altri 13,5 milioni e le linee guida al 2020 sono la povertà educativa e il contrasto alla dispersione scolastica, la violenza sulle donne e sui minori e la demenza senile».

L'attenzione all'ambiente, poi, «ha dato continuità alle azioni di contenimento delle emissioni di CO₂, grazie al sostegno dell'economia verde, con finanziamenti per oltre 1,9 miliardi sempre nel 2018». Sull'economia circolare, piano sviluppato in partnership con la Fondazione Ellen MacArthur, è stato attivato un plafond creditizio di 5 miliardi. Ed è stato aperto il primo laboratorio italiano con la Fondazione Cariplo. «Sono questi gli elementi che permettono la costruzione di una leadership che anche il mercato finanziario ci riconosce. Se, come è accaduto di recente risponde travolgendoci con una domanda da 3,5 miliardi all'offerta di un bond per la sostenibilità da 750 milioni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dir. Resp.: Luciano Fontana

www.datastampa.it

Tiratura: 293393 - Diffusione: 268950 - Lettori: 2044000: da enti certificatori o autocertificati

Chi è

● **Gian Maria Gros-Pietro** (1942) è presidente di Intesa Sanpaolo, primo gruppo bancario italiano, dall'aprile del 2016. In passato è stato tra l'altro presidente di Eni e di Atlantia.

Presiede inoltre il comitato scientifico della società di studi economici Nomisma. Nel 2018 Intesa Sanpaolo ha erogato circa 62 milioni alla comunità di cui circa la metà ad arte e cultura. A questo si aggiungono i dividendi alle Fondazioni azioniste, 625 milioni nel 2019, che si traducono in erogazioni nei rispettivi territori.

**Nuove****generazioni**

Un gruppo di partecipanti al programma di formazione di Intesa Sanpaolo e Generation Italy. Sotto a destra il presidente di Intesa Sanpaolo Gian Maria Gros-Pietro

BANCHE

Il Mef rimanda al 2020 il piano per dire addio a Monte Paschi

■ Il ministero dell'Economia fa slittare al 2020 la presentazione in sede europea del piano che dovrà condurlo fuori dal capitale di Monte Paschi, di cui è oggi primo azionista con il 67% dopo averlo salvato. A comunicarlo è stato lo stesso Mef in una breve nota: «I servizi della Commissione europea e del ministero dell'Economia e delle Finanze, su richiesta delle autorità italiane, hanno concordato di posticipare all'inizio del 2020 la presentazione del piano di dismissione della partecipazione del ministero nella Banca Monte dei Paschi, alla luce e in linea con l'interlocuzione in corso in merito a un'operazione di *derisking* della banca». Il Tesoro non ha infatti ancora trovato la via giusta per dire addio a Siena, con in tasca il lasciapassare delle autorità europee e soprattutto senza farsi troppo male. Anche perché prima va appunto completato lo smaltimento dei crediti deteriorati rimasti, su cui sta lavorando come advisor anche la banca d'affari Lazard. Una volta eliminate le ultime «macerie» del passato, entrerà nel vivo la selezione del compratore per procedere a quella fusione o incorporazione che Francoforte ritiene assolutamente necessaria. L'obiettivo resta di consegnare Mps ai nuovi azionisti entro il 2021. Una variabile da considerare, infatti, è anche il cda in scadenza (compresa la poltrona dell'ad Marco Morelli, in foto) il cui rinnovo atteso in primavera potrebbe allungare i tempi, considerando che il nuovo board dovrebbe partire da zero sul dossier. Il cammino insomma è ancora lungo e tortuoso.



IL CALENDARIO ECONOMICO E FINANZIARIO DEL NUOVO ANNO

Alitalia, banche, dazi e tasse nelle quattro stagioni del 2020

A gennaio la Brexit, a maggio il destino della compagnia, luglio da stress test, in ottobre Mediobanca, poi elezioni Usa

IL CASO

di **Cinzia Meoni**

Ancora poche ore per dare l'avvio al nuovo decennio. Ecco gli eventi delle quattro stagioni del 2020 che potrebbero influenzare, ben più dei pianeti come vorrebbe l'Astrologia, le tasche degli italiani. Insieme all'epilogo della grande guerra dei dazi lanciata da Donald Trump contro Cina ed Europa.

INVERNO (PRIMA PARTE)

L'inverno nasce nel segno della finanziaria. Tra le novità che peseranno sui nostri portafogli rientrano: la «tassa sulla fortuna» che dal 15 gennaio preleverà il 20% delle vincite superiori ai 200 euro con le slot-machine e dal 1° marzo il 20% sulle vincite oltre i 500 euro con i Gratta & Vinci; la sugar tax (10 centesimi) e le plastic tax, in vigore da luglio. Potrebbe invece far risparmiare qualche centesimo alle famiglie italiane (i più ottimisti parlano di mille euro a nucleo) l'Rca familiare che consente di usufruire della classe di merito più bassa presente nel nucleo per assicurare tutti i veicoli. La stagione prosegue poi sotto il segno della politica con tre snodi cruciali che potranno avere ripercussioni sui mercati: l'uscita della Gran Bretagna dall'Europa in calendario il 31 gennaio; le elezioni in Emilia-Romagna fissate il 26 gennaio che potrebbero portare a una ulteriore crepa nell'attuale maggioranza governativa e la partita sull'Ilva. I commissari straordinari

dell'Ilva hanno firmato un accordo con Arcelor Mittal per trovare un'intesa sul nuovo piano industriale entro il 31 gennaio.

PRIMAVERA

La primavera porta con sé il 50° anniversario della giornata della Terra (il 22 aprile) che farà riflettere sulla sostenibilità anche in ambito finanziario, i campionati di Calcio Europei (12 giugno-12 luglio) e 300 poltrone circa provenienti dal rinnovo dei vertici di numerose società controllate dallo Stato. Piazza Affari ha le antenne accese: le sorti di alcune blasonate big cap sono appese al braccio di ferro tra i partiti politici, il cui peso, nel frattempo, potrebbe essere mutati. Con l'approvazione del bilancio 2020 scadono infatti i vertici di Eni, Enel, Leonardo, Terna, Poste e Enav. Attenzione anche alla scadenza del cda di Mps (di cui il Tesoro detiene il 68%) su cui si gioca una delicata partita tra Roma e Bruxelles in vista della prevista privatizzazione del 2021. La stagione si chiude con Alitalia. È fissato per il 31 maggio il termine delle procedure per traghettare la compagnia aerea verso il rilancio. L'arduo compito è ora affidato al commissario Giuseppe Leogrande.

ESTATE

L'estate del 2020 oltre ai Giochi Olimpici Estivi di Tokyo (24 luglio-9 agosto), riporta l'attenzione del mercato su due temi scottanti: le concessioni e le banche. Entro il 31 luglio è attesa la pubblicazione degli Stress Test da parte dell'Eba (autorità bancaria europea) che verificheranno la

solidità dei maggiori istituti presenti in Europa tra cui quattro italiani. Le prove prevedono due scenari: uno di base e uno avverso in un arco temporale che va dal 2020 al 2022.

Il 14 agosto invece, con il secondo anniversario del crollo del Ponte Morandi a Genova, tornerà d'attualità il tema delle concessioni autostradali (in particolare per quanto riguarda Autostrade per l'Italia del gruppo Benetton) su cui è in atto uno scontro a tutto campo dentro e fuori la maggioranza di governo.

AUTUNNO

Con l'autunno si apre l'Esposizione Universale di Dubai intitolata «Connettere le menti, creare il futuro» (20 ottobre- 10 aprile 2021). Per l'Italia, secondo il commissario Paolo Glisenti, Expo è un'opportunità di promozione del Made in Italy verso quei mercati che saranno di maggiore crescita nei prossimi 10 anni. A Milano, invece, l'assemblea di Mediobanca sarà chiamata a rinnovare i vertici: si vedrà se Leonardo Del Vecchio, primo socio con il 10% vorrà dare la sua impronta al futuro cda. L'attenzione delle Piazze finanziarie è però concentrata sulle 59° elezioni presidenziali degli Stati Uniti d'America (3 novembre). Donald Trump, sotto impeachment per il caso Ucraina, ha già lanciato la sua campagna elettorale - con lo slogan *Keep America great* - incentrata su taglio delle tasse, creazione di posti di lavoro e strategia di revisione degli accordi commerciali con il resto del mondo (la «mini» intesa con la Cina dovrebbe



essere firmata a gennaio 2020. Ma è solo l'inizio). Chiunque sia il candidato democratico, per i bookmaker il favorito rimane Trump.

INVERNO (PARTE DUE)

La fine del 2020 impone una riflessione sulla strategia delle banche centrali che finora hanno contribuito al rally dei mercati grazie a una politica monetaria espansionistica e a tassi rasoterra. Il 10 dicembre si tiene l'ultima riunione dell'anno della Bce guidata ora da Christine Lagarde, mentre il 16 dicembre è la volta della Fed. Le banche centrali sono in fase di «rivisitazione dello scenario di politica monetaria», scrive Intermonete secondo cui «tra le modifiche rientra la definizione del target di inflazione per far percepire che potrebbe essere tollerato uno scostamento significativo verso l'alto».

LE DATE DEL 2020

15 gennaio

La «tassa sulla fortuna» preleverà il 20% delle vincite alle slot-machine superiori ai 200 euro, e dal 1° marzo anche il 20% sulle vincite oltre i 500 euro con i Gratta & Vinci

22 aprile

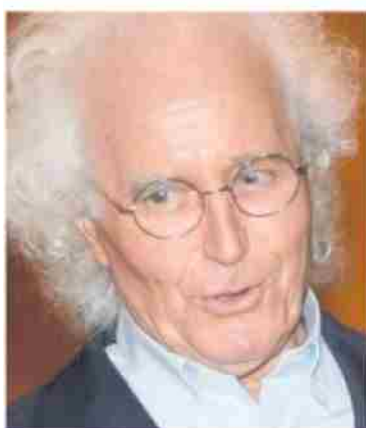
Sarà il Cinquantesimo anniversario della giornata della Terra. Una ricorrenza che farà riflettere sulla sostenibilità e quindi sul business dell'ambiente e i fondi verdi

31 luglio

Entro il 31 luglio è attesa la pubblicazione degli «stress test» da parte dell'Eba che verificheranno la solidità dei maggiori istituti presenti in Europa, tra cui 4 italiani.

03 novembre

Si terranno le 59° elezioni presidenziali degli Stati Uniti d'America. Donald Trump, ha già lanciato la sua campagna elettorale con lo slogan «Keep America great»



PROTAGONISTI

In senso orario, da sinistra in alto: il presidente degli Stati Uniti Donald Trump, il patron di Luxottica Leonardo Del Vecchio, il commissario di Alitalia, Giuseppe Leogrande e il fondatore del gruppo Benetton, Luciano

Lo prevede il collegato fiscale: agevolazione applicabile solo a determinate condizioni

Mutui, c'è un'ancora anti-crisi

Finanziamenti rinegoziabili anche per debitori eseguiti

Pagina a cura
di STEFANO LOCONTE
E LUIGI FERRARA

Buone notizie per i mutuatari inadempienti. Il decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio 2020 introduce in via temporanea il beneficio della rinegoziazione del mutuo in favore del mutuatario inadempiente soggetto a una procedura esecutiva avviata da una banca o da una società veicolo. Il debitore potrà richiedere la rinegoziazione, ovvero ottenere un finanziamento con surroga a una banca terza, grazie all'assistenza del Fondo garanzia prima casa e con l'ulteriore beneficio dell'esdebitazione per il residuo.

Nell'alveo delle misure volte a contrastare la grave crisi economica dei consumatori, contenute nel decreto fiscale 2020, trova spazio in sede di conversione l'art. 41-bis in virtù del quale il mutuatario-debitore, nei cui confronti sia stata avviata una procedura esecutiva avente a oggetto l'abitazione principale, può chiedere la rinegoziazione del mutuo in essere o il finanziamento con surroga nella garanzia ipotecaria esistente a una banca terza, con l'assistenza del Fondo di garanzia per la prima casa e con il beneficio dell'esdebitazione per il residuo debito.

L'agevolazione è applicabile al ricorrere congiunto di determinate condizioni, espressamente elencate al comma 2 dell'art. 41-bis. In particolare, è necessario che:

- i) il debitore sia qualificabile come persona fisica che agisce per scopi estranei all'attività d'impresa, artigianale e professionale;
- ii) il creditore sia una banca o una società veicolo di cui alla legge 30 aprile 1999, n. 130;
- iii) il credito derivi da un mutuo garantito con ipoteca di primo grado e finalizzato

all'acquisto della prima casa e il debitore abbia rimborsato almeno il 10% del capitale originariamente finanziato;

iv) il debito complessivo oggetto di rinegoziazione o di rifinanziamento non sia superiore ai 250.000 euro;

v) sia pendente un'esecuzione immobiliare, il cui pignoramento sia stato notificato tra il 1° gennaio 2010 e il 30 giugno 2019;

vi) non sia pendente in capo al debitore una procedura di risoluzione della crisi da sovraindebitamento ai sensi della legge n. 3 del 2012 (c.d. «salva-suicidi») e non vi siano altri creditori intervenuti oltre al creditore precedente.

E, altresì, necessario che l'istanza di rinegoziazione sia presentata per la prima volta nell'ambito del medesimo processo esecutivo ed entro il termine perentorio del 31 dicembre 2021. Il comma 2, infine, prevede che il rimborso dell'importo rinegoziato o finanziato avvenga con una dilazione che non sia superiore a 30 anni e tale che, comunque, la sua durata in anni, sommata all'età del debitore eseguito, non superi tassativamente il numero di 80.

Nel caso in cui il debitore non riesca a ottenere personalmente la rinegoziazione o il finanziamento del mutuo, è possibile l'intervento ad adiuvandum da parte di parenti o affini entro il terzo grado, fermo restando il rispetto delle condizioni tassativamente dettate dal comma 2. In tal caso, il giudice emetterà ai sensi dell'art. 586 cpc, un decreto di trasferimento dell'immobile in favore del parente o dell'affine, che garantirà al debitore e alla sua famiglia il diritto legale di abitazione sull'immobile oggetto di trasferimento, per i successivi 5 anni. Entro tale termine e previo rimborso integrale dell'importo corrisposto al soggetto finanziatore da parte del parente, resta ferma la possibilità per il debitore eseguito di richiedere la

retrocessione della proprietà dell'immobile e, previo consenso dell'ente creditore, accollarsi l'importo residuo del mutuo garantendo, in tal modo, la liberazione del parente o dell'affine entro il terzo grado intervenuto in soccorso. È prevista, inoltre, l'applicazione in misura fissa di 200 euro delle imposte ipo-catastali relative agli atti di trasferimento in sede giudiziale degli immobili e all'eventuale successivo trasferimento al debitore dell'immobile residenziale. Il beneficio viene meno qualora il debitore non mantenga, per un periodo di almeno 5 anni dal trasferimento giudiziale, la residenza nell'immobile in questione.

Ricorrendo congiuntamente le condizioni di cui al citato comma 2, il debitore è ammesso a depositare istanza congiunta con il creditore al fine di ottenere la sospensione della procedura esecutiva per un periodo massimo di 6 mesi. In caso di rinegoziazione il creditore precedente, entro il termine di 3 mesi decorrenti dalla presentazione dell'istanza congiunta, sarà tenuto a effettuare una valutazione circa la reale capacità reddituale del debitore. La norma, al riguardo, non dispone alcun obbligo di accettazione dell'istanza da parte del creditore il quale, inoltre, sarà libero di rigettare la richiesta di rinegoziazione elevata dal mutuatario inadempiente.

Le ulteriori modalità applicative dell'agevolazione in esame, relative, per esempio, al contenuto e alle modalità di presentazione dell'istanza di rinegoziazione, agli elementi ostativi alla concessione della stessa, ovvero, alle modalità e ai termini per il versamento della somma al Fondo di garanzia prima casa, saranno stabilite da un successivo decreto ministeriale di natura non regolamentare. La misura introdotta con il decreto fiscale disvela l'interesse principale del legislatore, ossia quello di fronteggiare, in via eccezionale, temporanea e non ripetibile, i casi più gravi di crisi economica



del consumatore e, più nello specifico, contrastare o, quantomeno, ridurre in maniera drastica il numero crescente di immobili che annualmente finiscono all'asta a causa dell'insolvenza del mutuatario «prima casa». L'accesso al beneficio della rinegoziazione, inoltre, è reso maggiormente appetibile dalla previsione dell'assistenza del Fondo di garanzia per la prima casa, cui si aggiunge il non trascurabile beneficio dell'esdebitazione per il debito residuo.

—© Riproduzione riservata—

Cosa cambia

Requisiti	<ul style="list-style-type: none"> • il debitore deve essere una persona fisica che non agisce nell'esercizio di impresa, arte o professione; • il creditore deve esercitare attività bancaria; • l'istanza sia presentata per la prima volta nell'ambito del medesimo processo esecutivo e comunque entro il termine perentorio del 31 dicembre 2021; • il mutuo originario deve essere stato già rimborsato almeno per il 10%; • è pendente un'esecuzione immobiliare sul bene oggetto di ipoteca per il credito, il cui pignoramento sia stato notificato tra il 1° gennaio 2010 e il 30 giugno 2019; • il debito complessivo oggetto di rinegoziazione o di rifinanziamento non può superare i 250.000 €; • l'importo offerto non può essere inferiore al 75% del valore dell'immobile; • non deve pendere in capo al debitore una procedura di risoluzione della crisi da sovraindebitamento e non vi devono essere altri creditori intervenuti
Periodo di applicabilità	Pignoramenti notificati tra il 1° gennaio 2010 e il 30 giugno 2019
Termine per la presentazione dell'istanza	31 dicembre 2021
Durata massima del mutuo rinegoziato o finanziato	30 anni
Fondo di garanzia per la prima casa	<ul style="list-style-type: none"> - 5 milioni di euro per il 2019 per garantire il 50% dell'importo oggetto di rinegoziazione ovvero della quota capitale del nuovo finanziamento; - la legge di Bilancio 2020 ha stanziato per il 2020 ulteriori 10 milioni di euro

**L'ULTIMO CRAC
I BANCHIERI E LE REGOLE
CHE MANCANO
DOPO IL RICHIAMO
DI VISCO SU BARI**di **Ferruccio de Bortoli** 2-3

I BANCHIERI IRREMOVIBILI

COLPA DELLE NORME O DEI RINVII?

di **Ferruccio de Bortoli**

Il dissesto della Popolare di Bari ha riaperto un faro sulle lacune del nostro sistema per quanto riguarda i criteri di selezione della classe dirigente bancaria

Il decreto per stabilire chi è «fit and proper» secondo la direttiva Ue si è arenato. Farlo arrivare in porto potrebbe creare più strumenti per difendere gli interessi di tutti

La questione della legge sull'usura, unica in Europa, e il tema complesso della formazione dei «tassi soglia»

Banca d'Italia e Bce non hanno, nei confronti dei vigilati, i poteri della polizia giudiziaria e della magistratura

Nell'esauriente intervista rilasciata prima di Natale a Luciano Fontana, il governatore della Banca d'Italia ha espresso un forte rammarico per il nostro inspiegabile ritardo nell'adottare il regolamento sui requisiti professionali e morali degli amministratori e dei vertici operativi degli istituti di credito. Ignazio Visco, riferendosi, alla tormentata vicenda della Banca Popolare di Bari, ha spiegato come la Banca d'Italia abbia «segnalato pubblicamente e ripetutamente l'importanza di questa materia». Ovvero la necessità di norme attuative della direttiva europea sui requisiti di professionalità, competenza, correttezza e onorabilità dei vertici bancari. Uno strumento che avrebbe dato a via Nazionale maggiori poteri d'intervento, al di là della non trascurabile funzione di *moral suasion*, cioè di convincimento morale, tipica di un organo di sorveglianza.

Sarebbe stato sufficiente a limitare l'impatto delle troppe crisi bancarie? Risposta difficile. Certo, avrebbe garantito e garantire in futuro, quando il quadro giuridico sarà completato, una più attenta selezione della classe dirigente bancaria. Ridotto all'essenziale, il nodo dei ripetuti dissesti, risolti con modalità diverse (e per questa ragione poco comprensibili al

grande pubblico) è uno solo: la qualità delle persone scelte per gestire il risparmio e il credito, beni tutelati dalla Costituzione all'articolo 47. A una direttiva europea del 2013 (Crd IV) sulle disposizioni di vigilanza delle banche si sono aggiunte, negli anni successivi, le linee guida della Bce, la Banca centrale europea, dell'Eba (European banking authority) e dell'Esma (European securities and markets authority).



La cronologia

La prima proposta del ministero dell'Economia di decreto attuativo, sottoposta all'esame dei vari attori del mercato, è del 2 agosto del 2017. Da allora vi è stato un defatigante rimpallo di riserve, osservazioni, critiche che hanno impedito di varare la riforma dell'articolo 26 del Tub (Testo unico bancario del 1988) che attualmente disciplina la materia. Il ministro dell'Economia Roberto Gualtieri e il direttore generale del Tesoro Alessandro Rivera sono impegnati, da quanto risulta, a far arrivare al più presto il nuovo testo, che ricalca a grandi linee la proposta originaria, all'esame del Consiglio di Stato.

Il ritardo è comunque imbarazzante. Anche perché il decreto attuativo dovrebbe indicare i requisiti di competenza minima richiesti per occupare posizioni apicali di un istituto di credito (si pensi solo alla necessità di affrontare la rivoluzione legata all'introduzione delle tecnologie digitali). Oltre a intervenire per esempio sulla valutazione della disponibilità effettiva di tempo degli amministratori, sulla quantità dei loro incarichi. Le norme sul divieto del cosiddetto *interlocking* riguardano soltanto il settore finanziario mentre il cumulo può essere cospicuo e difficilmente accettabile se si sommano anche gli incarichi ricoperti in società di altro tipo.

Perché allora tutto questo ritardo che pone l'Italia, ancora una volta, in difetto rispetto ad altri Paesi? La risposta che si stenta a dare è che molti degli amministratori o dei vertici, soprattutto di banche più piccole e in particolare del mondo cooperativo, faticerebbero a rientrare nei nuovi requisiti di *fit and proper* e di *suitability*. Un recente studio di The European House-Ambrosetti ha analizzato i curriculum di 271 consiglieri delle banche italiane quotate: il 23 per cento non soddisfaceva, al momento dell'indagine, i requisiti richiesti. Requisiti — è il caso di sottolinearlo — che si applicherebbero, una volta approvato il decreto attuativo, solo a partire dai successivi rinnovi dei consigli di amministrazione. Cioè nessuno decadrebbe all'istante. Il principale ostacolo, nel definire i criteri di onorabilità, è costituito dall'anomalia, tutta italiana, della quantità di processi di usura che coinvolgono molti degli amministratori bancari.

Le ragioni

La lentezza della macchina giudiziaria ha reso il groviglio dei problemi ancor più inestricabile. Basta un avviso di garanzia per far perdere il requisito dell'onorabilità o è preferibile attendere almeno il rinvio a giudizio? La legge Severino prevede l'incandidabilità dopo una condanna in primo grado di almeno due anni. «La legge italiana sull'usura è un unicum in Europa — spiega Marina Brogi, professore ordinario di International banking and capital markets alla Sapienza di Roma — parifica gli usurai di strada alle banche che erogano il credito dietro autorizzazione. Inoltre, fa risalire troppo facilmente, e automaticamente direi, la responsabilità delle scelte di un dipendente bancario di qualsiasi filiale, anche se in violazione alle norme interne, fino all'amministratore delegato. C'è poi il tema delicato dei cosiddetti tassi soglia e se, alla loro formazione, concorrono tutte le commissioni incassate a fronte di servizi offerti alla clientela. Diventa così dif-

facile separare il costo del credito, in base al quale si valuta l'usura, da quello dei servizi accessori. Nel dubbio si tende a rinviare a giudizio».

Le responsabilità

Il regolatore non gestisce — come lascerebbero trasparire tante inutili polemiche sul ruolo della Banca d'Italia e della Bce — i soggetti vigilati. Non ha i poteri della polizia giudiziaria e della magistratura cui comunica le ipotesi di reato. I soggetti vigilati sono società che stanno sul mercato. Le irregolarità, pur segnalate, sono difficili da rimuovere nel caso in cui gli amministratori coincidono i soci. Tuttavia, è giusto interrogarsi su quanto si sarebbe potuto fare di più con gli strumenti a disposizione. Sull'uso, per esempio, del cosiddetto *removal*, cioè il potere di rimuovere gli amministratori quando la loro azione sia di «pregiudizio a una sana e prudente gestione», applicato per la prima volta nel 2016 per il Credito di Romagna di Forlì. Ma il ritardo nell'approvazione del regolamento dei requisiti di onorabilità è comunque inaccettabile in uno Stato di diritto.

Soprattutto in una materia, il credito, nella quale giustamente si interviene per scongiurare rischi sistemici. Con elevati, troppo elevati, costi per il contribuente. Colpisce poi una sorta di apatia generale del sistema finanziario certo oberato da una iper regolamentazione a tratti asfissiante.

Ma confidare troppo spesso sulle proprietà lenitive del rinvio rafforza i pregiudizi stranieri su un Paese che le norme europee mostra di subirle anziché concorrere a migliorarle. Ciò lascia spazio all'ambiguità e alla furbizia che non sono certamente requisiti indispensabili di onorabilità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Regole

Andrea Enria,
presidente del consiglio
di Sorveglianza della
Bce dal novembre 2018
ed ex presidente
dell'Eba, l'autorità
bancaria europea



Crac

Marco Jacobini,
ex presidente della
Popolare di Bari.
Commissariata dal
governo il 13 dicembre,
ha perso 420 milioni di
euro nel 2018



L'intervista a Vincenzo Visco, governatore della Banca d'Italia, rilasciata a Luciano Fontana, direttore del «Corriere» (23 dicembre 2019)

Rivoluzione in banca

Unicredit abolisce la carta: meno costi più servizi

La dematerializzazione dei processi consentirà di risparmiare denaro, aiutare l'ambiente e arricchire l'offerta per i clienti

La scheda

PAPERLESS

■ La dematerializzazione dei processi porterà alla banca retail paperless e produrrà risparmi di costo per il gruppo per oltre 150 milioni l'anno entro il 2023.

INVESTIMENTI

■ Il nuovo piano strategico prevede che gli investimenti totali in IT cresceranno del 17%, con una media di 900 milioni l'anno.

MOBILE BANKING

■ In questi mesi è stata lanciata la nuova App per il mobile banking, più veloce, facile e intuitiva, che sarà uguale per i clienti dei tre Paesi (Italia, Germania e Austria) dove il gruppo è maggiormente presente.

LUIGI MERANO

■ Una banca sempre più digital per fornire prodotti semplici e mirati, strumenti innovativi, efficienti e facili da usare integrando tutte le migliori soluzioni che la tecnologia rende disponibili. L'obiettivo? Rispondere alle mutate esigenze dei clienti garantendo sempre la massima attenzione al livello di sicurezza. Dopo Transform 2019 anche il nuovo piano strategico di UniCredit, Team 23, presentato a inizio dicembre punta su digitalizzazione e innovazione per privati e imprese.

UniCredit sta infatti avviando un'ottimizzazione permanente dei processi operativi attraverso sei customer journeys: conti cor-

renti, prodotti d'investimento, mutui residenziali, consumer finance, carte e banking per le PMI. Team composti da tutte le funzioni del Gruppo, tra cui business, IT e supporto lavoreranno insieme nelle cosiddette stanze "end-to-end" per creare nuovi prodotti e servizi per clienti in modo più rapido e snello.

Attraverso la continua trasformazione e semplificazione dei processi, il Gruppo raggiungerà così tre obiettivi principali: miglioramento della customer experience; aumento della produttività in tutta la catena di valore e riduzione del rischio operativo.

DEMATERIALIZZAZIONE

La dematerializzazione dei processi porterà alla banca retail paperless e produrrà risparmi di costo per il Gruppo pari a oltre 150 milioni di euro l'anno entro il 2023. L'eliminazione della carta consentirà alla banca di implementare lo straight-through processing (STP), che velocizzerà le transazioni, consentirà lo scambio di documenti digitali tra la banca e i clienti e offrirà una gamma più ampia di contratti digitali, facilitando il maggiore utilizzo della firma digitale. L'avvio della banca retail paperless inizierà in Italia a metà del 2020 e proseguirà in Germania e Austria nel 2021, per i prodotti core, e nella regione CEE entro il 2023.

Il nuovo piano strategico prevede inoltre che gli investimenti totali in IT cresceranno del 17 per cento rispetto al piano precedente, con un investimento medio di

900 milioni di euro l'anno. Il mix della spesa IT sarà centrale, con un aumento della quota destinata a investimenti in iniziative su costi e produttività. La spesa totale in IT nei quattro anni del piano sarà pari a 9,4 miliardi di euro.

MOBILE BANKING

Sempre in quest'ottica proprio in questi mesi è stata lanciata anche la nuova App per il mobile banking, più veloce, facile e intuitiva, che sarà uguale per i clienti dei tre Paesi - Italia, Germania e Austria - dove il gruppo ha una presenza più significativa. È stata realizzata, infatti, una piattaforma digitale unica che serve tre mercati sostanzialmente diversi. Il risultato permetterà ai clienti di moltiplicare le occasioni di contatto digitale con la banca e alla banca di ottenere una maggior efficienza operativa. Il numero totale di clienti nell'ambito della nuova App globale è suddiviso tra 7,4 milioni di clienti in Italia; 1,2 milioni in Germania e 1,6 milioni in Austria. La nuova App consentirà di sviluppare nuove funzionalità come il mobile aggregator, che consente ai clienti di aggregare conti aperti su diversi operatori bancari ed effettuare pagamenti direttamente dall'App UniCredit; la digital mailbox, una nuova sezione investimenti progettata per supportare la consulenza ai clienti e consentire un trading eccellente e l'Advanced Personal Finance Manager. Inoltre, grazie alla App, UniCredit sarà in grado di acquisire un feedback ancora più immediato dai clienti tramite le valutazioni su AppStore.





Il nuovo piano industriale di Unicredit punta con forza sul digitale attraverso investimenti medi di 900 milioni l'anno

Le novità di buddybank

Connessi 24 ore su 24 con l'assistente personale

■ buddybank è la banca di UniCredit realizzata per chi desidera avere tutto a portata di smartphone. Rivolta a un pubblico digitale racchiude tutto in una app. Conto corrente a canone zero, con Iban italiano, carta di debito e di credito Mastercard, Apple Pay, pagamenti di bollettini e bolli; tutto è gestibile in modalità self dal cliente ma con qualcosa in più: un servizio di assistenza personalizzata, tramite chat e disponibile 24/7, festività incluse. La conversazione con buddybank, ossia con il team della Concierge - un vero e proprio customer care evoluto - si attiva in pochi istanti premendo la "B" di "buddy" (amico in inglese) sempre presente in app, al centro di ogni schermata.

In Italia e anche dall'estero, il servizio di Concierge risponde h24 e 7 giorni su 7, non solo per assistenza banking. Grazie a Quintessentially, leader nei servizi Lifestyle e presente in oltre 60 Paesi nel mondo, i clienti del conto premium ("Conto Love") hanno a disposizione anche un assistente personale per le esigenze più disparate, come ad esempio alla gestione di prenotazioni, l'organizzazione di un viaggio, un weekend, la ricerca di un regalo, un servizio specializzato o altro ancora. Quando non si ha voglia, tempo o la possibilità, c'è 'buddy': basta entrare in chat e chiedere. «Si inizia scaricando l'app, sottoscrivendo il conto corrente in modalità "full mobile". Ciò vuol dire che se lo desideri non entrerai mai in un'agenzia, ne avrai mai contatti telefonici: puoi fare tutto da solo, comodamente da casa, dall'ufficio o da dove vuoi», spiega Claudia Vassena, Responsabile di buddybank. «Tutto è gestibile via chat. In qualsiasi momento, h24 e 365 giorni all'anno, è possibile gestire le urgenze e chiedere consigli a personale formato che lavora in UniCredit e gestisce la Concierge di buddybank. Come facciamo con whatsapp, con i nostri amici e parenti, si può inviare anche un messaggio vocale o un allegato».

La banca "conversazionale" di UniCredit ha recentemente messo a disposizione un prodotto di prestito personale, attivabile in 24 ore. Anche in questo caso tutta la fase di richiesta e valutazione del credito è gestita interamente da mobile. L'offerta comprende un servizio completo di post-vendita, anch'esso gestibile e personalizzabile in autonomia dal cliente con dei semplici passaggi in app.



Il piano

Mps, slitta la dismissione di quote da parte del Mef

Slitta a inizio anno il termine per la presentazione all'Ue del piano di dismissione della quota del Mef in

Mps. Lo si legge in una nota del ministero in cui viene spiegato che «i servizi della Commissione europea e del ministero dell'Economia, su richiesta delle autorità italiane, hanno concordato di posticipare all'inizio del 2020 la presentazione del piano di dismissione, alla luce e in linea con l'interlocuzione in corso in merito a un'operazione di derisking della banca».

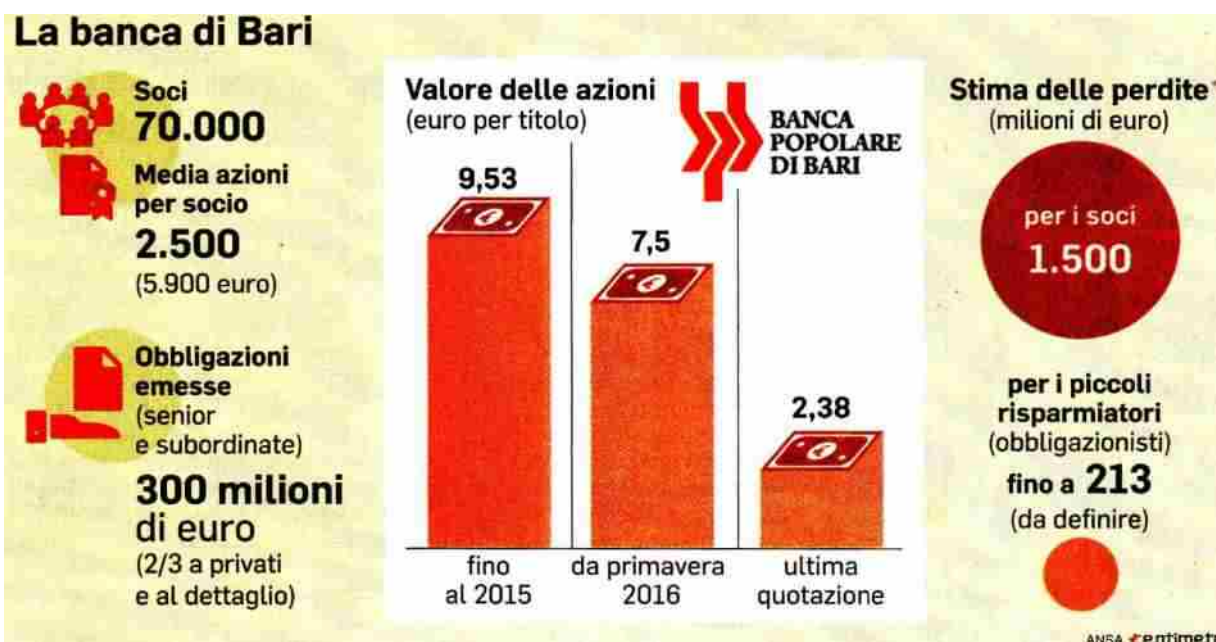
L'interlocuzione sul "derisking" riguarda la cessione di Npe (sofferenze e incagli) da parte di Mps ad Amco (ex Sga), società di gestione delle sofferenze controllata dal Tesoro, per un importo pari a 10 miliardi di euro.



Il piano di rafforzamento

Dalle banche 300 milioni per il salvataggio Pop Bari

►Oggi il cda del Fondo interbancario varerà un intervento immediato contro la crisi ►Previsto il ridimensionamento dell'istituto con taglio delle filiali ed esuberanti di personale



MCC DOVRÀ POI STUDIARE IL RILANCIO CONFRONTO SERRATO TRA I PARTECIPANTI PER CONTENERE GLI ONERI

IL CASO

MILANO È quasi pronto il primo piano di salvataggio della Popolare di Bari, commissariata da venerdì 13 da Bankitalia a causa del deterioramento del portafoglio creditizio, dalla paralisi operativa e da una governance inadeguata. Al termine di un week end convulso di frenetici contatti fra le grandi banche, Fondo Interbancario tutela depositi (Fitd), commissari (Enrico Ajello e Antonio Blandini), sotto la regia di Bankitalia, la proposta che oggi pomeriggio il presiden-

te del Fitd Salvatore Maccarone metterà sul tavolo del consiglio (dei 25 consiglieri, moltissimi collegati in audio), dovrebbe prevedere un intervento immediato di 300 milioni circa, in conto futuro aumento di capitale, supportato dalle linee guida del progetto industriale, articolato e soprattutto subordinato: a tendere la banca pugliese, a capo di un gruppo di 380 filiali e 3200 dipendenti, subirà un drastico ridimensionamento, superiore alla bozza di fine novembre predisposta dall'ex ad Vincenzo De Bustis.

CURA DRASTICA

Una cura dimagrante molto più energica di quella cui verrà sottoposta Carige, prossima a tornare a una gestione ordinaria, sotto il dominio del Fitd in tandem con Ceb. Ieri in serata, sarebbero arrivate ai consiglieri le carte delle linee guida, coperte dalla massima riservatezza. Al-

lo stato sarebbe previsto, secondo quanto Il Messaggero è in grado di anticipare, a parte l'assegno da staccare entro martedì 31 per ripristinare i coefficienti patrimoniali molto al di sotto del minimo regolamentare (5%), un percorso ad ostacoli che potrebbe essere realizzato in un arco temporale più lungo e potrebbe subire ulteriori aggiustamenti quando al tavolo negoziale si siederà a pieno titolo Mcc, che il governo intende dotare di risorse fino a 900 milioni e che punterà i piedi affinché il salvataggio



avvenga a condizioni di mercato per non incorrere nei veti della Dg Comp. La conversione del decreto del governo, da realizzare entro il 15 gennaio è una delle condizioni che le grandi banche sottoscrittrici del Fondo hanno posto per il via libera al salvataggio. In vista della conversione, mercoledì 8 sarebbe fissata l'audizione di Maccarone davanti alla Commissione finanza della Camera. Ma la conversione non è l'unico paletto posto dalle banche.

I SOLDI

L'iniezione immediata appunto di soli 300 milioni, è più contenuta rispetto alle prime stime (500 milioni circa) perché, soprattutto alcuni degli istituti maggiori, hanno preteso di ridurre allo stretto indispensabile l'apporto immediato legato alle rettifiche sul derisking di 1,8-2 miliardi di Npl ad opera di Amco, rimandando in un secondo tempo eventuali rimbocchi rivenienti da ulteriori revisioni delle poste contabili. Ed infatti il Fondo dovrebbe assicurare un impegno successivo di altri 400 milioni (700 totali), un paracadute da aprire nel caso in cui Bankitalia e Bce dovessero ritenere insufficiente la pulizia degli attivi: pur non redigendo il bilancio 2019 grazie all'esenzione della procedura straordinaria, i commissari avrebbero individuato perdite superiori al patrimonio. Pertanto l'immissione di risorse fresche del consorzio delle banche potrebbe essere prosciugato dal deficit scongiurando che i soldi pubblici di Mcc vadano a coprire il passivo.

IL PATRIMONIO

Messa una toppa agli indici patrimoniali, Fitd, Mcc e gli advisor Kpmg, Equita, Oliver Wyman potranno compiere una ricognizione più approfondita per la stesura del piano industriale definitivo alla base dell'aumento di capitale vero e proprio che potrà essere varato a condizione che l'assemblea dia l'ok alla trasformazione in spa, un'altra condizione irrinunciabile. Dalle car-

te inviate ai consiglieri del Fondo, si ricava che l'istituto pugliese torni all'utile dopo 4-5 anni e la ricapitalizzazione possa arrivare fino a 1,5 miliardi, di cui 800 milioni a carico del Fitd che prenderebbe la maggioranza e circa 700 milioni di Mcc. Il rafforzamento, atteso fra giugno e settembre, dovrà rilanciare la Popolare di Bari che, con il supporto di Mcc, a tendere (5 anni) si potrebbe fondere con esso e coagulare altre 7-8 popolari del sud. Prima di integrarsi con Mcc, però, Bari dovrà dimagrire: da valutare se dare corso alla cessione della Cr Orvieto a Sri Group, gli esuberanti al momento, dovrebbero

essere molto di più delle 800 unità del piano originario, anche tramite la chiusura di un numero di sportelli molto più alto dei 100 iniziali. E l'accordo sindacale è un'altra condizione tassativa delle grandi banche.

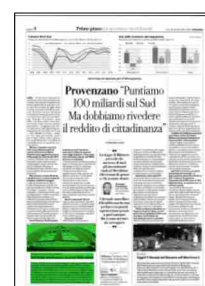
Rosario Dimito

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Banca popolare di Bari

Dal Fondo interbancario in arrivo 500 milioni

Il Fondo interbancario di tutela dei depositi darà oggi il via libera, salvo sorprese, all'intervento a sostegno della Popolare di Bari. Il Fondo, composto da tutti gli istituti di credito italiani in forma di spa, dovrà stanziare tra i 400 e i 500 milioni di euro come anticipo dell'aumento di capitale e come previsto dal piano per il salvataggio della Popolare Bari. All'intervento del Fondo si affiancherà poi l'intervento pubblico tramite Mcc. Ma non sarà una riunione facile: le banche chiederanno dettagli precisi per il piano di intervento, tenendo conto che solo un anno fa il Fondo era intervenuto anche per il salvataggio di Carige.



LASTAMPA.IT

In banca 13 mila uscite: “Per l’occupazione serve un nuovo patto”

FRANCESCO SPINI

27 Dicembre 2019

MILANO. La dieta delle banche continuerà anche nel 2020. Dei 30 mila lavoratori di cui gli istituti hanno alleggerito i propri organici con gli ultimi piani industriali, 16.434 sono già usciti. Secondo i calcoli della Fabi, entro il prossimo anno toccherà ad altri 13.269 lavoratori, senza però contare i circa 5.500 esuberanti (su un totale di 8 mila eccedenze dichiarate a livello di gruppo) decisi da Unicredit, spalmati di qui al 2023 e su cui ancora non si è aperto il tavolo con i sindacati. Rispetto però alla falciatura europea con 470 mila posti persi negli ultimi dieci anni, in cui il 70% dei lavoratori bancari è stato licenziato, in Italia «le crisi sono state gestite in maniera del tutto diversa, con pensionamenti e prepensionamenti volontari» grazie al fondo esuberanti e al fondo per l’occupazione, sottolinea Lando Maria Sileoni, segretario generale della Fabi, principale sindacato di categoria.

Dal 2012, grazie a questi strumenti, le assunzioni di giovani hanno registrato quota 20 mila. Così, anche secondo dati dell’Abi, l’occupazione in banca nei primi sei mesi del 2019 limita la sua contrazione al 2,8%, dopo il meno 3,2% registrato nel 2018. «Non c’è oggi un’emergenza bancari», conferma Sileoni. Ma, archiviato il nuovo contratto «con un soddisfacente risultato a livello economico (190 euro al mese per la figura media, ndr), che difficilmente altri settori riusciranno a realizzare» e in vista di un nuovo giro di aggregazioni («partiranno a fine 2020», sostiene) lancia una proposta ai banchieri per evitare future tensioni: «Dobbiamo fare un patto per la salvaguardia dell’occupazione», afferma. Il patto che propone il leader della Fabi ha una duplice declinazione. «Noi – spiega Sileoni – preferiamo soluzioni nello stile dell’ultimo piano di Intesa Sanpaolo, che anziché dichiarare esuberanti opera una riconversione professionale importante. Ma anche laddove c’è una politica che non condividiamo, come quella condotta da Unicredit che taglia i posti per pagare dividendi agli azionisti, pretendiamo che i nuovi assunti siano pari almeno alla metà degli esuberanti».

La via maestra è quella della riqualificazione, sempre più necessaria con la tecnologia che avanza. «Occorre che i bancari si specializzino sempre più: possono sostituirsi ai

commercialisti, vendere prodotti assicurativi con sempre maggiore professionalità e assistere le piccole e medie imprese nella loro crescita». Un modo per rimettere in gioco soprattutto i lavoratori dai 55 anni in su, che se nel 2008 costituivano l'8% della popolazione bancaria e oggi sono circa il 20,5%, secondo recenti elaborazioni dell'Abi.

Questo senza precludere la via dei prepensionamenti. Ma la via degli esuberanti, secondo Sileoni, deve essere controbilanciata. «Con 6 mila tagli annunciati da Unicredit come può esserci la sostenibilità sociale che loro assicurano? La devono dimostrare, assumendo. Altrimenti non daremo il via libera e sarà guerra», assicura il segretario. Sileoni è convinto che in Italia la visione di Unicredit resterà minoritaria. «La visione alla Mustier ce l'ha solo Mustier – dice, riferendosi all'ad di piazza Gae Aulenti –. Le altre banche vorranno operare all'interno del territorio italiano senza strappi. Di certo nessuno vorrà mai licenziare: per farlo occorre dichiarare lo stato di crisi, che porta con sé anche il fuggi fuggi dei clienti».

Il segretario è convinto che anche con l'avanzare del Fintech, la tecnologia applicata allo sportello, «non ci sarà un'emergenza bancari». In questo soccorre il contratto che ha disposto una cabina di regia che si occuperà di monitorare e analizzare il cambiamento relativo alle nuove tecnologie, «individuando nuove figure professionali». E il governo? «Può fare due cose: creare una commissione che verifichi anno per anno la condotta delle direzioni generali nella vendita di prodotti finanziari», aumentando la fiducia nelle banche. In secondo luogo dovrebbe «creare una struttura a livello di ministero dell'Economia o del Lavoro che esamini i risultati ottenuti a livello occupazionale dai piani industriali», dice Sileoni.

C'è un altro nodo da sciogliere, riguarda i vertici degli istituti. «Manca una scuola per manager delle banche. Gli attuali amministratori delegati tutti vicini ai 60 anni se ne andranno, ma non c'è un gruppo dirigente pronto a sostituirli. Occorre creare condizioni di meritocrazia e specializzazione perché il manager di una banca deve garantire il risparmio, rispettare i territori e le economie di imprese e famiglie».

©RIPRODUZIONE RISERVATA