

Un'analisi dei cambiamenti nel sistema bancario dell'ultimo decennio

Più valore, ma non per tutti dalle concentrazioni

Il riposizionamento strategico nel credito ha favorito gli azionisti delle aziende, marginalizzando gli altri attori in gioco, lavoratori e clientela, in primis



di Angelo Di Cristo

E con l'entrata in vigore del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (decreto 353/93) che il quadro normativo arriva ad una sistematizzazione: dopo una lunga fase di produzione normativa, era necessario porre un po' d'ordine all'interno del sistema bancario italiano. In particolare, era necessario far emergere in maniera chiara i principi e le finalità che i legislatori in questi anni si erano proposti di realizzare. Si tratta di un testo, ulteriormente modificato con il recepimento nel 1996 della direttiva Eurosim sui servizi di investimento, formato da un insieme coordinato di norme volte a dare al settore un nuovo impianto ed una nuova disciplina, conformi all'evoluzione della realtà operativa ed alle indicazioni delle Direttive europee.

Le banche autorizzate dalla Banca d'Italia sono oggi tutte simili sul piano giuridico e possono operare a tutto campo. Viene affermato il concetto europeo della despecializzazione temporale e operativa, introdotto con il recepimento della II Direttiva, per cui è ribadita la tendenza all'universalità del sistema creditizio. In particolare, sono quattro i capisaldi del nuovo testo unico:

- l'impresa bancaria può scegliere il modello istituzionale che più ritiene opportuno per lo svolgimento della propria attività. La scelta tra gruppo bancario, banca universale o qualsiasi altra combinazione è, quindi, una scelta istituzionale del soggetto economico;



Tradizione e modernità convivono nelle facciate di alcune sedi delle maggiori banche italiane. In alto la Rocca di palazzo Salimbeni a Siena, sede centrale del Monte dei Paschi



nella forma dei gruppi creditizi. Solo per dare un'idea dei processi di concentrazione, senza alcuna pretesa di completezza, basti considerare che UniCredit è nato nel 1998 dall'aggregazione di Credito Italiano e di altri 8 istituti di credito (CR Torino, CR Verona, Rolo Banca, CR Treviso, CR Trieste, CR Trento e Rovereto, CassaMarcha, CR Carpi e Banca Umbria), mentre Banca Intesa è il risultato della fusione di Banco Ambrosiano, CARIPO e Banca Commerciale Italiana. Il gruppo San Paolo e IMI, seguita dall'acquisizione e fusione con il Banco Napoli, e infine da quella con il Gruppo CARDINE. Il gruppo Capitalia risale al 2002 ed è frutto della fusione tra il gruppo Banca Roma e Bipop-Carire, due realtà entrambe risultato di altre aggregazioni tra il Banco di Roma, il Banco di Santo Spirito e la CR Ro-



- l'attività di vigilanza svolta dalle autorità è ispirata al principio della vigilanza prudenziale;
- cade ogni forma di specializzazione istituzionale, temporale e operativa nella logica della potenziale universalità degli intermediari finanziari;
- le forme giuridiche per l'esercizio dell'attività bancaria vengono uniformate sul modello delle società per azioni, con la sola eccezione delle banche cooperative.

LE PRIVATIZZAZIONI

Una prima serie di trasformazioni è riconducibile al capitolo delle privatizzazioni. Le basi di tale processo erano state gettate dalla legge Amato (Legge 218/1990), che aveva preparato la strada della trasformazione delle banche pubbliche in società per azioni. Successivamente, la legge 359/92 prevedeva la tra-

sformazione degli enti pubblici economici nella forma giuridica di società per azioni, attribuendo al Ministero del Tesoro la titolarità del pacchetto azionario di alcune banche pubbliche.

Per comprendere l'entità delle privatizzazioni nel settore creditizio, basta considerare che nel 1992 la somma tra proprietà dello Stato e delle Fondazioni sfiorava il 75%. L'avvio concreto del processo di privatizzazione si ha con la dismissione delle partecipazioni detenute dall'IRI nel Credito Italiano (80,5%) nel 1993 e nella Banca Commerciale Italiana (51,9%) nel 1994. Sempre nel 1994, iniziava da parte del Tesoro la cessione del pacchetto azionario dell'IMI. Nel 1995, il peso della proprietà pubblica nelle banche italiane era sceso al 62% del totale, un dato sempre elevato rispetto ad altri paesi europei come Francia (36%) e Germania (52%). Negli anni seguenti, attraverso una nuova ondata di privatizzazioni, si arriverà velocemente al 10% nel 1999. Banco Napoli, San Paolo, Banca di Roma, BNL e il gruppo Banco Sicilia-Mediocredito Centrale saranno in successione interessate alla dismissione delle partecipazioni pubbliche.

COME È CAMBIATO IL PANORAMA DEL CREDITO

Questa prima fase di privatizzazioni ha innescato nel sistema bancario italiano un processo di aggregazioni e concentrazioni che continua. Un processo che ha modificato sensibilmente il panorama degli assetti proprietari nel settore del credito rispetto alla situazione immediatamente successiva alla privatizzazione. Tra il 1993 e il 2002, in Italia sono state realizzate ben 500 operazioni di concentrazioni che hanno interessato quasi la metà del settore bancario. Il risultato di questo processo è stato una netta riduzione del numero di banche operanti in Italia.

Il sistema si è riorganizzato prevalentemente

Un momento critico del sistema bancario italiano è databile verso la metà degli anni '90, a causa dei problemi di redditività di alcune banche meridionali, Banco di Napoli, Sicilcassa, Banco di Sicilia, ma anche a causa del sotto dimensionamento di molte banche

ma e tra l'ex Popolare di Brescia e la CR Reggio Emilia. A sua volta, nel 1999 nel gruppo Banca ROMA era confluito il Medio Credito Centrale che, a sua volta, aveva incorporato il Banco di Sicilia. In questo riassetto generale del sistema bancario italiano, rileviamo che sono state di fatto smantellate del tutto le grandi banche dell'Italia meridionale. Schiacciate dal peso di una cattiva gestione, le cinque grandi banche dell'Italia del Sud sono state costrette a richiedere salvataggi mediante interventi del Tesoro, commissariamenti ed acquisizioni da parte di grandi banche del centro-nord del paese.

IL RUOLO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Come si diceva precedentemente, un momento critico del sistema bancario italiano è databile verso la metà degli anni '90, a

causa dei problemi di redditività di alcune banche meridionali (Banco di Napoli, Sicilcassa, Banco di Sicilia), ma anche a causa del sotto dimensionamento di molte banche. Il Governo, preoccupato per la possibile insolvenza di alcuni grossi istituti bancari, anche in vista dell'integrazione dei mercati europei, intervenne presso l'Associazione Bancaria Italiana e le Organizzazioni Sindacali, promuovendo la stipula di un Accordo Trilaterale nel 1997. Sui principi di tale intesa, ABI e OO.SS. firmarono il 22 dicembre 1998 un protocollo applicativo, propedeutico al rinnovo del Contratto Nazionale di categoria, in cui veniva fissato da un lato il contenimento dei costi, dall'altro la ricerca di una ristrutturazione virtuosa del sistema. Nello stesso tempo, veniva costituito un fon-



L'obiettivo di queste drastiche misure era di portare dal 43% al 39% il rapporto fra costo di lavoro e margine di intermediazione del sistema nel corso dei quattro anni di durata del contratto



do di solidarietà paritetico per finanziare le riconversioni ed i pensionamenti anticipati, che si prevedeva potevano riguardare circa il 10% dei lavoratori, cioè circa 30.000 unità.

L'11 luglio del 1999 fu firmato il rinnovo del Contratto Nazionale, nel cui ambito furono inserite le procedure sindacali per la sistemazione delle ricadute occupazionali derivanti da fusioni o ristrutturazioni, in cui per la prima volta veniva coinvolta la banca capogruppo, che si impegna a trattare con le Organizzazioni Sindacali per prendersi eventualmente carico, oppure a girare ad altra azienda del gruppo – se possibile – i lavoratori in esubero. Venivano presi, inoltre, altri provvedimenti sul salario, per ridurre il costo del lavoro in cambio del mantenimento dei livelli occupazionali. Inoltre, per ridurre i costi e permettere alle banche di finanziare il fondo di solidarietà, che non prevede nessun aiuto da parte dello Stato o di altri enti pubblici, i lavoratori rinunciavano ad aumenti economici per tutto il biennio 1997-1998.

L'obiettivo di queste drastiche misure era di portare dal 43% al 39% il rapporto fra costo di lavoro e margine di intermediazione del sistema nel corso dei quattro anni di durata del contratto. Attualmente (2004) il rapporto costo del lavoro/margi-

Corrado Passera, amministratore delegato di Banca Intesa, e, a destra, Matteo Arpe con Alessandro Profumo, amministratori delegati rispettivamente di Capitali e Unicredit. In alto, a sinistra, Corrado Faissola, neo presidente di Abi e, a destra, il suo predecessore, Maurizio Sella, numero uno dell'omonimo gruppo bancario



ne di intermediazione è sceso dal 43% del 1997 al 35% circa, e quindi l'obiettivo iniziale di contenimento dei costi è stato raggiunto.

Si entra adesso nella seconda fase, che inizia con un nuovo Protocollo nel 2004, e che si pone come nuovo obiettivo quello di rendere le banche italiane competitive nel sistema bancario europeo, abbassando il rapporto prima citato alla media europea del 32-33%.

IL FONDO DI SOSTEGNO DEL REDDITO

Nell'aprile del 2000 veniva emanato dal Governo il decreto istitutivo del Fondo di solidarietà, denominato anche Fondo di sostegno del reddito, che prevedeva nella sua parte ordinaria il finanziamento di corsi di formazione e riconversione di durata fino ad un anno per i lavoratori in esubero per

il collocamento in altri settori o aziende con il contratto del credito, e nella sua parte straordinaria un anticipo della pensione fino a cinque anni prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento. Per la sua parte ordinaria è previsto un contributo paritetico fra tutte le aziende e lavoratori del sistema, mentre i costi del pensionamento anticipato sono a totale carico dell'azienda ricorrente.

Il lavoratore messo anticipatamente in pensione riceve un assegno netto pari al 70% dell'ultimo stipendio, ma viene versato alla previdenza obbligatoria il 100%, per permettergli una pensione senza gravi ricadute.

Nel periodo 2000-2005, sono transitati nel Fondo circa 20.600 lavoratori sui 339.000 occupati nel sistema. I primi hanno già acquisito nel frattempo il diritto alla pensione, per cui all'inizio del 2004 il fondo sosteneva 12.967 unità, ridotte a 10.704 a



la diffusione di questi Sistemi Incentivanti Individuali ha condotto, in alcuni casi, ad eccessi, sia dal punto di vista salariale (premi anche superiori alla retribuzione annua fissa), sia rispetto alle modalità di raggiungimento degli obiettivi



Si può accedere al Fondo solo ed esclusivamente con un accordo sindacale tra le parti: azienda/sindacato.

L'utilizzo del fondo fu previsto per 10 anni a partire dal luglio del 2000, con scadenza quindi al 30 giugno 2010.

Le ulteriori ristrutturazioni aziendali, insieme all'entrata in vigore della riforma del sistema pensionistico italiano (che ha comportato l'innalzamento dell'età pensionabile da 37 a 40 anni di contributi), hanno portato all'Accordo del 25 maggio 2005, che ha sancito la proroga dell'utilizzo del Fondo di solidarietà di settore al 30 giugno 2020.

IL PROTOCOLLO 16 GIUGNO 2004 E I RINNOVI CONTRATTUALI

I risparmi effettuati nel CCNL del 1999 (il biennio 1997-98 senza aumenti, la flessibilità di orario per non ricorrere al lavoro straordinario, la limitazione dei rimborsi spese per trasferte, il contenimento del salario di anzianità) hanno permesso un forte contenimento dei costi fissi di gestione, che è stato in parte utilizzato per aumentare il salario variabile attraverso due canali: il Premio Aziendale di Produttività che viene contrattato in azienda o nei gruppi con le OO.SS., ed il Sistema Incentivante Individuale, utilizzato con grande discrezionalità dalle aziende, senza alcuna negoziazione con il Sindacato.

Proprio la diffusione di questi Sistemi Incentivanti Individuali ha condotto, in alcuni casi, ad eccessi, sia dal punto di vista salariale (premi anche superiori alla retribuzione annua fissa), sia rispetto alle modalità di raggiungimento degli obiettivi. La mancanza di chiarezza su alcuni obiettivi di vendita di prodotti, la carenza di dialogo con le OO.SS. e, non ultima, la formazione che alcune aziende, anche di grossa entità, hanno trascurato nella fretta di raggiungere livelli competitivi sul mercato, hanno comportato una trascuratezza nei consigli alla clientela circa il collocamento di nuovi prodotti, talvolta violando disposizioni di legge.

Gli scandali dei Bond argentini, i crack finanziari di Parmalat e Cirio, le cui obbli-

gazioni sono state abbondantemente collocate fra i risparmiatori senza avvisarli sul rischio a cui andavano incontro, insieme a politiche di vendita e di commissioni emerse nell'ultimo scandalo che vede coinvolto il precedente management della Banca Popolare Italiana, hanno reso il problema dell'etica nelle banche ancora più attuale. La recente "Legge sul Risparmio" ha, in massima parte, consentito al sistema di superare queste carenze di controlli. Tutti questi motivi hanno reso necessario il rinnovo del vecchio Protocollo del 1998, attraverso un nuovo Protocollo sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa (R.S.I.), stipulato fra ABI e OO.SS. il 16 giugno 2004, nel quale:

- viene confermata la centralità delle risorse umane nelle politiche di sviluppo del sistema;
- viene valutato positivamente il contributo al risanamento dato dalle Parti Sociali del sistema, confermando però la tendenza di controllo dei costi;
- viene affermata la volontà di orientare l'evoluzione delle banche, in un contesto che resta competitivo, verso uno sviluppo socialmente sostenibile e compatibile;
- viene enunciata la volontà di continuare un miglioramento continuo nella qualità dei rapporti fra imprese e lavoratori attraverso una nuova fase di relazioni sindacali ed un incremento della qualità dei servizi rivolti alla clientela;
- viene confermata la volontà di potenziare la formazione, soprattutto verso il personale impegnato nella rete, al quale devono essere fornite informazioni e regole chiare riguardo all'attività di vendita prodotti alla clientela;
- viene ampliato l'obbligo di informativa alle OO.SS. sui sistemi di incentivazione ai dipendenti, che devono inserire anche obiettivi di qualità e non solo di quantità, prevedendo anche un'eventuale fase di contraddittorio in caso di divergenze;
- viene prevista la costituzione di un Osservatorio nazionale paritetico che dovrà analizzare la situazione del sistema rispetto a quanto detto sopra, con particolare ri-

fine anno. Nel 2005 si dovrebbe scendere sotto le 9.000 unità.

Oltre al Fondo di sostegno del reddito, sono stati usati dalle aziende altri sistemi di pensionamento anticipato: i più importanti sono stati quelli stipulati nel 1997-1998 in Banco di Napoli, al Banco di Sicilia/Silcassa e in BNL, prima dell'entrata in vigore del Fondo, perché le misure da prendere erano particolarmente urgenti. Nel gruppo Unicredit, l'accordo sindacale prevede l'incentivazione all'esodo del singolo lavoratore su basi strettamente volontarie, facendo uscire anticipatamente il dipendente. Queste misure hanno comportato l'uscita dal sistema di altri 7.000 lavoratori, portando quindi gli esuberi a 27-28mila in totale. Altri accordi - collettivi di piccola entità o individuali - portano probabilmente a raggiungere la cifra di 30.000 unità che il sistema aveva inizialmente previsto come esuberi.



Fabio Innocenzi (a sinistra) e Pietro Modiano, rispettivamente numeri uno operativi di Banca Popolare di Verona e di Novara e di Sanpaolo IMI

In un contesto di internazionalizzazione dei processi produttivi, sarà necessario rivedere la formazione ed i percorsi professionali dei lavoratori ed un nuovo assetto delle garanzie occupazionali

guardo a quanto formulato nel Libro Verde della Commissione europea del luglio 2001, ed ai risultati del progetto sulla responsabilità sociale d'impresa in corso d'esame fra Federazione bancaria Europea - Uni Europa Finanza - Federazione BCC Europee - Federazione Casse di Risparmio Europee.

IL CONTRATTO NAZIONALE DEL 12 FEBBRAIO 2005

Nel contratto collettivo rinnovato il 12 febbraio 2005 sono state inserite alcune modifiche, sulle modalità di accordo e informativa relative alle ricadute sui lavoratori per effetto di fusioni o ristrutturazione, che prevedono tempi più lunghi, vista l'esperienza del primo biennio. Viene previsto l'obbligo per le imprese bancarie di informare le OO.SS. in caso di sviluppo o cam-

biamento dei piani industriali o delle politiche di gestione, anche senza che essi abbiano ricadute immediate sui lavoratori. È stato inserito un nuovo capitolo denominato Politiche Sociali di Salute e Sicurezza che raggruppa tutte le norme di tutela sociale e fisica per i lavoratori del settore. Nel capitolo relativo ai sistemi incentivanti, sono state recepite le norme che riguardano gli indicatori di qualità e le nuove relazioni sindacali su questo tema, basate sul confronto costruttivo fra le parti anziché sulla semplice informativa.

LO SCENARIO DEL RINNOVO DEL NUOVO CONTRATTO NAZIONALE

Si prevede una nuova fase nelle relazioni sindacali, a carattere internazionale, con una rivalutazione ed un potenziamento dei CAE e delle rappresentanze dei Gruppi bancari rispetto a quelli delle singole aziende. In un contesto di internazionalizzazione dei processi produttivi, sarà necessario rivedere la formazione ed i percorsi professionali dei lavoratori ed un nuovo assetto delle garanzie occupazionali. Si è aperta in Italia, nel 2005, la fase inedita dell'interesse da parte di gruppi bancari europei (il tentativo di OPA del Banco Bilbao su BNL, Abn-Amro/AntonVeneta e BNP Paribas/BNL) agli assetti proprietari delle banche italiane.

È l'effetto del complessivo riposizionamento competitivo del sistema bancario italiano sotto il profilo economico, reddituale e patrimoniale.

Il recupero competitivo del sistema è certamente positivo; in assenza, non avremo rinnovato positivamente né il Contratto

nazionale 11 luglio 1999, né il Contratto nazionale 12 febbraio 2005.

Ciò che si tende a non dire, dietro la facciata del potere del mercato, è che risultati di tale portata sono stati consciamente perseguiti e realizzati dagli accordi di concertazione settoriale stipulati dalle Organizzazioni Sindacali da un lato, e dall'Associazione Bancaria Italiana e Federcasse dall'altro, nella seconda metà degli anni Novanta. Il sistema bancario, oggi, è ancora ampiamente insufficiente sotto il profilo sociale. Il riposizionamento strategico del sistema bancario ha favorito, in forme squilibrate, gli azionisti delle aziende di credito, marginalizzando gli interessi degli altri attori in gioco, dai lavoratori alla clientela e le economie locali.

Per le stesse ragioni, riteniamo che il processo non sia concluso e che il sistema bancario debba seguire una prospettiva di sviluppo socialmente ed ambientalmente sostenibile e compatibile, che chiama necessariamente in causa la governance delle aziende, ovvero la presenza dei lavoratori nei consigli di amministrazione o di sorveglianza.

I criteri di distribuzione dei risultati reddituali con la correzione dello squilibrio distributivo a favore di azionisti e percettori di stock options e gli orizzonti temporali con la proiezione dell'equilibrio economico nel medio/lungo periodo, dovranno liberare le banche dalle ossessioni distorsive del breve periodo, sia dal lato della qualità delle risorse umane, sia dal lato della qualità dei rapporti con la clientela. Su questi principi ed obiettivi, misureremo l'avvio del percorso di responsabilità sociale, sul quale le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Bancaria Italiana si sono impegnate.