



SANTANDER CONSUMER ITALIA

**CAE SANTANDER**

**MADRID**

**10 e 11 NOVEMBRE 2016**

**RELAZIONE ITALIA**

## La situazione in Italia:

La crisi economica, finanziaria e sociale che ci attanaglia ormai da oltre 8 anni e che ha investito anche il nostro settore è sicuramente una crisi di portata storica, che perdura e che mette a dura prova tutto la Nazione.

Dal 2008 in Italia sono stati cancellati 1,6 milioni di posti di lavoro e inglobati nell'area di sofferenza e disagio occupazionale ben 3,7 milioni di persone. Per il sindacato è necessario un cambio di rotta in quanto gli ultimi dati diffusi sottolineano livelli di crescita pari a zero e si stima che tutto ciò andrà avanti ancora a lungo.

In Italia nel corso degli ultimi anni il PIL è precipitato, soprattutto nel 2012 con un -2,4%, nel 2013 -1,8%, nel 2014 -0,4% finalmente nel 2015 il Pil è positivo +0,7% ma per il 2016 ci si aspettava di più di un +0,8%.

Purtroppo tutti gli indicatori segnalano il protrarsi della stagnazione anche per i mesi a venire (accentuando la distanza con le altre principali economie avanzate).

Il nostro attuale governo che nel 2015 per risolvere questa stagnazione pensò fece una riforma del lavoro, conosciuta come Jobs Act che prevede in caso di licenziamento ingiustificato, anziché il reintegro del lavoratore nel proprio ruolo in azienda la semplice corresponsione di mensilità in base all'anzianità maturata, da un minimo di 4 a un massimo di 24 e forti sgravi fiscali per le aziende che avessero fatto assunzioni a tempo indeterminato nell'anno (abbattimento dei contributi previdenziali per 3 anni).

Purtroppo però, terminato l'effetto doping degli sgravi per le imprese e per il mercato del lavoro, si confermano tutte le tendenze degli ultimi anni, ovvero: calo delle assunzioni stabili e aumento vertiginoso delle forme di lavoro precario e in particolare del voucher.

Nel 1° semestre 2016 sono stati venduti quasi 70 milioni di voucher (il cui valore nominale è di 10 euro orari ma al lavoratore viene erogato un importo netto di 7,5 euro), con un aumento del 40% sul 1° semestre 2015 e del 75% sul 2014. Segno evidente che il lavoro stabile diminuisce e avanza il lavoro precario.

In questo clima di precarietà la fiducia di imprese e famiglie è in netto calo, tutto questo pessimismo si trasforma in stagnazione cronica.

I leggeri segni di miglioramento iniziati nel 2015, come già detto, si sono di fatto stoppati nel 2016. Oltre al PIL positivo ma pressoché invariato, dal 2015 per il secondo anno consecutivo si accompagna una diminuzione della disoccupazione che scende al di sotto del 12% (il dato nel 2015 era leggermente maggiore), ricordiamo però il dato pre crisi del 2007 pari al 5,6%. La disoccupazione giovanile ante crisi si attestava al 24% contro l'attuale 39,2%.

L'OCSE sostiene che in Italia la quota di popolazione 15-29 anni non occupata né a scuola né in formazione è aumentata notevolmente stimando una perdita del Pil di circa 1,5%.

Gli stipendi per i dipendenti pubblici sono fermi; da anni in Italia non viene rinnovato il contratto nazionale, comunque anche nei vari settori privati le difficoltà non mancano.

Altra preoccupazione che affligge i lavoratori in Italia è l'allungamento dell'età pensionabile, dovuta all'entrata in vigore della legge Fornero a fine 2011, per fare semplicemente cassa e che sta facendo invecchiare la popolazione di chi lavora notevolmente, senza tener conto che, mantenere sul posto di lavoro persone over 60 è anti economico per le aziende, costoso per il nostro ormai

“traballante” sistema sanitario perché, con l’aumento dell’età inevitabilmente aumentano i problemi di salute; non lo dice il sindacato ma studi medici. A questi 2 problemi possiamo aggiungere anche il fatto la difficoltà ad accudire ormai i genitori ultra ottantenni, non essendo supportati dallo stato e con stipendi troppo bassi per ricoverare i congiunti in strutture private soprattutto se non autosufficienti.

Aggiungiamo, che, molti ultra cinquantenni si sono tarati lo stile di vita sul fatto che probabilmente sarebbero andati in pensione come i colleghi in servizio fino a pochissimi anni fa, mediamente a 55 anni con i 35 anni di servizio e che il vedersi la pensione spostata di 8-10 anni ha creato una schiera di persone scontente, demotivate e depresse.

Diciamo che finalmente il governo, incalzato dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali sta cercando delle soluzioni alternative.

In Italia i lavoratori potranno volontariamente ritirarsi dal lavoro 3 anni e 6 mesi prima del previsto (purché abbiano 63 anni) stipulando un contratto con una banca e con relativa copertura assicurativa che permetta quindi alla banca di pagare la pensione anticipata, ma c’è un ma, ovvero il pensionato se con reddito lordo maggiore a 1300 euro dovrà restituire l’importo della goduta pensione anticipata con un prestito ventennale che si stima possa influire fino al 20% dell’importo mensile della pensione. Se inferiore a 1300 euro lordi il prestito è a carico dello stato. La misura è a carattere sperimentale. Il parere della CGIL è ovviamente negativo sul farsi carico di un finanziamento ventennale per accedere alla pensione anticipata.

Il sindacato, continuerà a battersi per cercare di ripristinare l’accesso alla pensione ad un’età diciamo più “umana” che tenga conto di 41 anni di contribuzione previdenziale senza alcuna penalizzazione.

Purtroppo il documento di programmazione finanziaria del governo per il 2017 non contiene alcuna soluzione per ridurre significativamente la disoccupazione, anzi a quanto sembra le previsioni programmatiche sono state ritenute poco realistiche dai tecnici della Banca d’Italia, della Corte dei Conti e dello stesso Ufficio Parlamentare.

Passiamo ora ad analizzare il settore bancario italiano.

### **La situazione del settore bancario italiano**

Siamo in un periodo alquanto burrascoso, abbiamo all’orizzonte scenari preoccupanti per via di numerose ristrutturazioni in corso o prossime.

Nel triennio 2013-16 sono usciti 12.000 lavoratori ed altri 16.000 usciranno entro il 2020 secondo accordi già stipulati nelle principali banche italiane

E’ proprio di fine ottobre l’ennesimo piano di ristrutturazione del Monte Paschi Siena che voi ricorderete per la vicenda di Banca Antonveneta vedrà diminuire la propria presenza sul territorio di 500 filiali (pari al 25%) e di 2900 lavoratori da qui al 2019.

In questo clima di incertezza, non ci aiuta di certo il governo ed in particolare il premier dichiarando proprio a settembre di voler diminuire di 150.000 il sistema creditizio bancari.

Solo una immediata, dura e compatta reazione del mondo sindacale che nel giro di poche ore era pronto a scioperare contro queste affermazioni ha fatto sì che il governo smentisse quanto dichiarato dal premier.

Vi voglio ora informare che ad ottobre l’associazione datoriale delle banche italiane detta ABI e le OO.SS. hanno aperto un tavolo di lavoro proprio per affrontare il tema delle politiche commerciali e

organizzazione del lavoro così come richiesto a fronte della denuncia dei lavoratori di un aumento esponenziale delle pressioni commerciali e del peggioramento del clima lavorativo. Alcuni grandi Gruppi come Unicredit e Intesa San Paolo hanno già fatto Accordi in materia.

### Situazione SCB Italia

#### Bilancio 2015

Il 2015 è stato un anno positivo, abbiamo raggiunto e superato il budget con un +7%, il bilancio 2015 si è chiuso con un utile di 35 milioni.

Questo andamento positivo ha fatto sì che, come vi dissi già lo scorso anno, riuscissimo a siglare a fine ottobre un buon Contratto Integrativo Aziendale molto innovativo per i suoi contenuti, entrato in vigore dal 1 Gennaio 2016.

Sempre negli ultimi mesi dello scorso anno, abbiamo siglato un accordo sperimentale sulla flessibilità di orario per i dipendenti della sede di Torino finalizzato a meglio coniugare le esigenze familiari e di tempo libero con quelle lavorative, anche questo diventato effettivo da Marzo 2016. L'orario oltre ad essere stato molto apprezzato dai dipendenti è stato anche oggetto di una sensibile diminuzione delle prestazioni straordinarie.

#### Come si sta muovendo il 2016

Il nuovo anno pare iniziato sotto un buon auspicio, il trend di crescita positivo intrapreso negli ultimi 2 anni sta continuando a dare i suoi frutti, anche se non raggiungeremo il budget fissato.

Tuttavia l'utile netto di bilancio previsto sarà ampiamente superato, grazie anche alle buone performance di Banca PSA che dal 2016 è entrata a far parte del bilancio consolidato di SCB Italia.

In questi ultimi mesi l'azienda si è mossa per cercare di ampliare il proprio business e nel mese di ottobre u.s. ha siglato l'acquisto della rete agenziale di credito al consumo di Intesa San Paolo, denominata Accedo.

Tutto ciò ci porta ad avere una presenza di SCB capillare, 144 unità locali (di cui 21 filiali dirette e 123 agenzie autonome con insegne Santander Consumer Bank Network).

Si stima un aumento del numero di contratti (+75%), in quanto riparte il prodotto finalizzato da anni abbandonato da SCB ma che Accedo ha tra i propri prodotti e un aumento dei volumi del 30% circa.

L'operatività è iniziata proprio in questi giorni, esattamente il 2 novembre u.s...

Alla luce di questo costante trend di miglioramento iniziato nel 2014 è doveroso per le OO.SS. continuare a lavorare per ottenere dalla banca riconoscimenti per il profuso impegno di tutti i lavoratori al raggiungimento degli attuali risultati.

In quest'ottica, abbiamo così cominciato a lavorare con SCB, grazie anche alla legge di stabilità 2016, alla trasformazione del premio aziendale 2016 riferito alle performance 2015 da semplice premio in denaro a premio fruibile sotto forma di welfare aziendale, esempio: buoni carburante, buoni spesa, abbonamenti trasporti pubblici, versamento aggiuntivo in previdenza complementare, prestazioni sanitarie solo parzialmente coperte dalla polizza sanitaria aziendale, rette asili, e moltissimo altro.

La scelta per modalità di erogazione del premio è libera per i dipendenti con retribuzione annua lorda sotto i 50.000 euro mentre è obbligatoria la scelta welfare per coloro che hanno una

retribuzione maggiore a 50.000 euro lordi annui. Tutto ciò è applicabile solo in presenza di Accordo Sindacale.

Grazie all'accordo raggiunto, la cosa è perfettamente riuscita, oltre al fatto che il premio welfare fosse detassato come prevede la legge, si è riusciti ad aumentare il valore del premio del 10% rispetto allo scorso anno,

Questa è sicuramente una cosa positiva, ma se vista dal piano sindacale vediamo in queste manovre del governo sul welfare un tentativo di scaricare parte del welfare sulle spalle dei privati e questo potrebbe generare dei lavoratori di serie A e dei lavoratori di serie B perché non tutte le aziende possono permettersi la gestione di un welfare o hanno la possibilità di fare accordi.

Ma non ci siamo limitati a questo, sempre nell'ottica di conciliare al meglio le esigenze della vita quotidiana con quelle lavorative, abbiamo siglato a settembre un accordo sperimentale che prevede flessibilità per i colleghi di filiale addetti ai prestiti personali limitatamente però a quelle filiali dove vi siano almeno 2 addetti. La sperimentazione terminerà il 31 dicembre 2016.

Infine l'azienda in collaborazione con le OO.SS. che da tempo segnalavano la difficoltà nella consultazione della intranet aziendale da parte dei dipendenti ha provveduto al rilascio di una Intranet moderna di facile consultazione, con una valida grafica ed aggiornata su cosa accade in azienda.

### **Cosa faremo nel 2017 :**

Speriamo ovviamente di continuare in questa direzione che ci sta portando ad essere un'azienda nel panorama italiano con un occhio di riguardo per quanto concerne la conciliazione dei tempi tra vita personale e vita lavorativa, condizioni economiche in via di miglioramento, e un impianto welfare che può e deve essere migliorato.

Per questo stiamo abbiamo già approntato tavoli di lavoro che affrontano temi quali :

1. migliorare la polizza sanitaria attuale sia come servizio sia come condizioni previste;
2. si pensa di stipulare una nuova polizza caso morte/invalidità permanente del dipendente, al di fuori dell'ambito lavorativo per il quale si è invece già coperti;
3. creazione della commissione pari opportunità;
4. come OO.SS. mi piacerebbe anche proporre nell'ambito delle pressioni sindacali anche un accordo con l'azienda in materia come stanno facendo Gruppi quali Unicredit e Intesa San Paolo.

Di una cosa siamo certi che nel 2017 cambieremo la nostra sede trasferendoci dal Centro Commerciale Lingotto dove siamo ormai presenti da oltre 15 anni nella nuova esclusiva, prestigiosa e moderna sede in via di costruzione.

Si tratta di un edificio storico per Torino, la ex sede della scuola di formazione dipendenti FIAT, in una zona residenziale, facilmente raggiungibile sia in auto che con i mezzi pubblici, metropolitana compresa.

Rimaniumo però perplessi relativamente alla gestione delle nostre 21 filiali, alcune delle quali necessitano di manutenzione straordinaria, risultano trasandate, non sono certo ai livelli delle filiali bancarie dei competitors. L'azienda risponde da mesi che si occuperà anche delle filiali, noi restiamo in attesa continuando a denunciare il malfunzionamento di impianti di riscaldamento/raffreddamento, presenza di insetti, perdite d'acqua ed altro. Tutte cose che oltre a poter nuocere alla salute dei dipendenti danno una pessima immagine ai clienti Santander. Vedremo l'evolversi della situazione.