

Anche Tito Boeri si e' accorto dello scandaloso accordo unicredit e ne scrive su la Repubblica (segue l'articolo). Raramente siamo d'accordo con lui ma stavolta sì. (...)

Siamo di fronte ad un accordo corporativo di stampo medioevale con il posto ereditario tra genitori e figli. Su un punto però Boeri sbaglia. Quando scrive che non capisce il guadagno per gli azionisti..eppure e' così' chiaro. 3000 lavoratori verranno licenziati con una finta volontarietà e altri saranno pensionati. Al loro posto entreranno al lavoro giovani assunti per 4 anni con salari ed orari d'ingresso, facendo risparmiare a Unicredit il 30% di costo del lavoro. Un bel guadagno per chi deve ancora riprendersi dalla liquidazione di Profumo.. Le assunzioni dei figli sono il compenso corporativo di questo taglio dell'occupazione e dei salari. Multinazionali e medio evo si coniugano perfettamente.

Redazione sito R28A

*Il posto in banca per diritto ereditario* □ □ □ *Fonte: TITO BOERI - la Repubblica | 22 Ottobre 2010*

Siamo passati dalla dittatura proletaria alla ingessatura della prole bancaria. In tutto il mondo i figli degli ex-dipendenti Unicredit saranno uniti nel postulare per la banca unica. L'accordo appena siglato sugli esuberanti nel grande gruppo bancario li chiama a raccolta: i figli degli ex dipendenti riceveranno "a parità di valutazione in sede di selezione, una priorità nell'assunzione". È un precedente per il settore privato, non per il pubblico. Basti pensare che ai tempi delle banche di interesse nazionale, il Banco di Napoli aveva introdotto dei veri e propri automatismi: via il padre, il posto veniva assegnato al figlio, lo sportello bancario era, di fatto, intestato alla famiglia. Si narra anche di clausole ereditarie, con posti tramandati dai genitori ai figli, anche in vecchi contratti dell'Eni e di altre aziende partecipate. Negli archivi del Cnel sarà possibile trovare tracce di questo feudalismo dei giorni nostri. A quanto pare, le cattive idee non muoiono mai. La voglia di creare dinastie di bancari ha poi radici lontane. Ne narrava anche Giovanni Verga, "da che il mondo era mondo, di padre in figlio avevano sempre avuto delle

banche sull'acqua (e delle tegole al sole)".

È davvero sorprendente che un sindacato che ha storicamente fatto dell'egualitarismo la propria bandiera, ritrovi la propria unità imponendo una clausola di questo tipo in un accordo collettivo e si sia spinto fino a chiedere che non ci fosse condizione alcuna per la successione da padre e figlio (l'accordo poi raggiunto prevede che i figli privilegiati nelle assunzioni siano laureati e parlino la lingua inglese). Il sindacato familista vuole perpetrare le disuguaglianze, chiudendo a priori la porta in faccia a chi ha magari titoli, vocazioni e motivazioni ben più forti per entrare in banca. Chi ha il genitore bancario, anche se è capra, campa, mentre senza bancario in famiglia, anche chi non è capra crepa.

Oltre all'eredità della casa (o del terreno) di proprietà, anche il trasferimento intergenerazionale del posto di lavoro è in Italia un potente fattore di immobilità sociale. Come documenta un volume fresco di stampa, curato da Daniele Checchi per Il Mulino (Immobilità Diffusa. Perché la Mobilità Intergenerazionale è così bassa in Italia), l'Italia è, dopo il Brasile, il paese in cui i divari di reddito fra genitori sono maggiormente persistenti anche fra i figli. In cui il titolo di studio dei genitori predetermina quello dei figli. Da noi chi ha problemi ad arrivare alla fine del mese difficilmente riesce a permettere ai propri figli di continuare gli studi. Non ci pensano oggi certo le banche, e non ci penseranno ancor di più istituti di credito che pullulano di dinastie di bancari, a offrire loro prestiti d'onore. Non ci pensa oggi il settore pubblico che non garantisce certo il diritto allo studio su tutto il territorio nazionale. Le regioni del Sud, con il primato negativo di Puglia e Molise, offrono borse di studio a meno del 50 per cento degli aventi diritto. Insomma da noi chi ha vinto una borsa di studio rischia di scoprire poi che è vuota mentre chi ha avuto ha avuto e continuerà ad avere. Il merito viene da tutti invocato solo per non essere mai applicato. È sorprendente che un management che dichiara di voler fare dell'internazionalizzazione il proprio cavallo di battaglia accetti di sostituire una selezione basata sul merito con la successione forzata del genitore al posto di combattimento. Non so come la prenderanno agli azionisti. Non è certo una trovata per ridurre i costi della buonuscita (70 per cento netto dell'ultima retribuzione fino alla pensione). Non servirà neanche a ridurre i costi fiscali degli esuberanti (anche gli azionisti pagano le tasse), dato che di prepensionamenti in gran parte si tratta. Forse la clausola verrà presentata in assemblea come una forma di ritorno al territorio. Ci immaginiamo già la campagna pubblicitaria: offriamo ai nostri clienti l'opportunità di respirare in banca un'aria familiare, casalinga. Controlleranno allora, più che il titolo di studio, che genitori e figli si assomiglino? Certo la condivisione dei tratti somatici è più facile da valutare che il pezzo di carta, la laurea in qualsiasi disciplina e in qualsiasi università che viene richiesta nella clausola contrattuale come condizione per accordare la priorità. Peccato, per i clienti allo sportello, che le banche dei dati ci dicano che raramente i geni si trasferiscono attraverso le generazioni. Un nipote di Darwin era noto per essere la contraddizione vivente della teoria dell'evoluzione della specie. Speriamo solo che tra i bancari le cose vadano diversamente.