



GRUPPO INTESA SANPAOLO - AREA PUGLIA

TRIMESTRALE AREA PUGLIA PRIMO INCONTRO 2013: SI PARTE COL PIEDE SBAGLIATO

Il 1° febbraio u.s. si è svolto a Bari l'incontro di informativa trimestrale per l'Area Puglia previsto dal Protocollo delle Relazioni Sindacali. La delegazione aziendale era rappresentata per la Capogruppo da Giuseppe Moretti e Nicola Reda dell'Ufficio Relazioni Industriali. In rappresentanza dell'Area Puglia erano presenti il Direttore di Area Alessandro D'Oria, il Responsabile delle Risorse Umane Savino Noviello, assistiti da Pierluigi Pizzuti e Sebastiano Cataldo.

DATI ORGANICI AL 31/10/2012:

Il totale complessivo dell'organico in servizio in Puglia per le varie società del Gruppo è pari a 2.410 unità, delle quali 2.062 in servizio presso il Banco di Napoli. I colleghi con contratto di apprendistato sono 138, i colleghi in part-time sono 119: nell'intero anno 2012 ci sono stati 26 rinnovi e 8 nuove concessioni, le domande in attesa sono 3. Per quanto riguarda la mobilità, ci sono stati 276 trasferimenti (esclusi quelli sulla stessa piazza), 27 dei quali in accoglimento di domanda. Le cessazioni del rapporto di lavoro in esito all'applicazione dell'accordo 29/7/2011 sono state 165 nell'intero anno 2012 (143 uomini – 22 donne – 49 per anzianità – 103 per quote – 13 per vecchiaia – no passaggi a contributivo donne). Attualmente non sono in essere contratti a tempo determinato. I percorsi professionali in essere al 31/12/2011 interessavano 298 colleghi (dato suscettibile di lieve variazione per colleghi che non erano in percorso nei due mesi precedenti il 31/12 e che vi sono rientrati nei 5 mesi successivi).

ANDAMENTO GENERALE:

Il Direttore di Area ha evidenziato il risultato economico dell'Area Puglia del 102,5% rispetto al budget 2012, con 300mln di euro di margine d'intermediazione di cui circa un terzo assorbito dal costo gestionale del credito. Ha confermato il costante peggioramento della qualità del credito. Gli accantonamenti per rischi su crediti assorbono oltre il 60% del margine da impieghi. Il 70% delle filiali ha raggiunto gli obiettivi assegnati. Rispetto all'anno precedente si rileva una riduzione dei ricavi del 6/7% determinata dall'andamento dei tassi e dal trend negativo della raccolta a vista. Le previsioni per il 2013 non si discostano da quanto accaduto nell'anno trascorso, bisognerà pertanto incrementare la redditività sul margine da servizi (small ticket), rivolgendo particolare attenzione ai circa 100.000 clienti monoprodotta. La produttività è uno dei temi più delicati in questo momento.

RIMODULAZIONE PART/TIME:

A seguito dell'accordo 19/10/2012 sono state concesse 17 rimodulazioni sulle 20 richieste. Le 3 al momento non concesse sono ancora in corso di valutazione (1 su Bari e 2 su Molfetta).

STRAORDINARI:

La stretta in atto è stata definita "blocco intelligente". L'azienda ha richiamato quanto previsto in tema di "Regole in materia di orario di lavoro" emanate con circ. 728/2012 del 3/10/2012 poi confermato in modo inequivocabile nelle news sulla Intranet del 27/12/2012. Ha pertanto ribadito che **nessun dipendente può trattenersi nei locali aziendali al di fuori del suo normale orario di lavoro se non espressamente autorizzato a svolgere prestazioni "straordinarie"**. In ogni caso, le richieste di autorizzazione pervenute dai Direttori che giustificano l'indifferibilità della prestazione straordinaria sono di norma tempestivamente autorizzate. Risultano, sempre a dire dell'azienda, autorizzate anche tutte le prestazioni segnalate "ex post".

DISTACCATI IN ISGS LAVORAZIONE MUTUI:

E' stato confermato il passaggio della lavorazione dei mutui in capo a Bari ad altro Polo entro il primo trimestre 2013. I colleghi dipendenti del Banco di Napoli distaccati sino al 31/3/2013 saranno contattati per tempo al fine di pianificare il rientro presso l'azienda distaccante.

PROBLEMATICHE AMBIENTALI SEGNALATE IN PRECEDENZA:

Di seguito le risposte fornite dall'azienda.

- **Andria via De Gasperi.** Porte di accesso sistematicamente guaste. Scoppio durante la notte di vetrata postazione family con schegge che hanno invaso le scrivanie adiacenti. Necessaria verifica per altre postazioni. Necessaria taratura impianto climatizzazione. **(RISOLTO)**
- **Bari 620.** Postazione centralino del tutto inadeguata. Necessaria sostituzione porta a soffietto con porta normale, potenziamento climatizzazione allo stato fortemente insufficiente, eliminazione tende da arredo intrise di polvere. Prevedere protezione da irraggiamento diretto luce solare. Sistemazione postazione centralinista non vedente ergonomicamente inadeguata nonché pericolosa. Vedi relazione RSL a Safety Centrosud del 7/8/2012. **(IN VIA DI SOLUZIONE)**
- **Bari 620.** Postazione Gestore personal adiacente direzione. Climatizzazione fortemente insufficiente. **(SOLUZIONE ENTRO L'ESTATE)**
- **BARI 13.** Immissioni fumi inquinanti da nuova pizzeria adiacente. **(DENUNCIA ASL DA PARTE AZIENDALE - RITARATO RICIRCOLO - INSTALLATO ABBATTITORE DALLA PIZZERIA. DA MONITORARE)**
- **Bari uffici Audit.** Condizioni igieniche precarie: qualità dell'aria, presenza guano cortile interno su cui affacciano finestre. Vedi relazione RLS 31/5/2012. **(ESEGUITE PULIZIE GENERALI. EFFETTUATI CONTROLLI SETTIMANALI)**
- **Bari 9.** Da rilocalizzare. Vedi indicazioni ASL. **(RISPETTATE PRESCRIZIONI ASL – RICERCA LOCALI)**
- **Brindisi Corso Garibaldi.** Climatizzazione. Vedi relazione RLS 25/9/2012. **(IN FASE DI RISOLUZIONE - ENTRO L'ESTATE DISTACCO CONDOMINIALE)**
- **Bitonto Piazza XXVI maggio.** Filiale fuori norma. **(RILOCALIZZATE SOLO POSTAZIONI DI B.OFFICE)**
- **San Giorgio Jonico.** Filiale fuori norma. Vedi denuncia ASL 12/4/2012. **(PROSEGUE RICERCA LOCALI)**
- **Trani 1.** Filiale fuori norma. Vedi relazione RLS 18/4/2012. Inoltrata denuncia ASL **(PREVISTO SPOSTAMENTO ATM E ADEGUAMENTO POSTAZIONI CASSE A SEDUTA. LAVORI IN FASE DI AVVIO)**
- **Taranto Piazza Immacolata.** Permane mancanza ingresso disabili. **(INOLTRATA RICHIESTA UFF. TECNICO DEL COMUNE)**
- **Taranto via Dante.** Armadi pericolosi. **(RISOLTO)**
- **Taranto Magna Grecia.** Scarsa illuminazione, insufficiente ventilazione. **(AUMENTATA ILLUMINAZIONE. RIMOSSA PARATIA A VETRI PER MIGLIORARE VENTILAZIONE)**
- **Castellaneta.** Manca aspiratore bagno cieco, solo foro nell'intercapedine. Vedi foto RLS e relazione 23/5/2012. **(PROGRAMMATO INTERVENTO PER FEBBRAIO)**
- **Mesagne.** Manca aspiratore bagno cieco. **(LAVORI IN CORSO SU IMPIANTO CLIMA. NELL'OCCASIONE SARA' INSTALLATO ASPIRATORE BAGNO)**
- **Barletta C.so Garibaldi.** Back office, presenza muffa con interessamento prese elettriche. Aria maleodorante. **(INTERVENTI ESEGUITI. DA COMPLETARE CON REALIZZAZIONE CONTROPARETE. MONITORARE)**
- **Bisceglie 4021.** Inadeguate logisticamente le postazioni nucleo imprese. **(LE POSTAZIONI SARANNO RIALLOCATE ENTRO IL 2013)**
- **Corato 6491.** Impianto climatizzazione rumoroso oltre i limiti di tollerabilità. Impresa manuttrice dichiara impossibilità riduzione rumore. **(RISOLTO)**
- **Terlizzi 1.** Bancone sportello e sedie operatori di cassa fuori norma. Postazioni di cassa interessate in alcune ore giornata da fastidiosa luce solare riveniente da striscia vetrata adiacente soffitto. **(APPLICATA PELLICOLA OPACA A PROTEZIONE LUCE SOLARE. POSTAZIONI CASSA A SEDUTA NON APPENA RECUPERATE DA ALTRO ACCORPAMENTO)**
- **ISGS Cavallino.** Necessità migliore illuminazione esterna causa ubicazione in zona buia periferica e pericolosa. Livello pulizie insufficiente. **(VERIFICATA ILLUMINAZIONE INTERNA. ATTIVATO NUOVO CANALE DI ESPULSIONE PER RICIRCOLO. IN ATTIVAZIONE PROSSIMA CANCELLO A COMANDO CON CITOFONO. AVVIATO CONTENZIOSO CON IMPRESA PULIZIE PER MANCATO RISPETTO CAPITOLATO)**
- **ISGS Bari.** Necessità locale mensa. **(IN CORSO DI VALUTAZIONE)**

SICUREZZA ANTIRAPINA:

Nel 2012 si sono verificate 6 rapine, a fronte delle 10 registrate lo scorso anno. **L'azienda ha confermato l'assoluta inderogabilità delle norme da rispettare in occasione del caricamento/quadratura del bancomat da effettuarsi nelle fasce orarie previste e da due colleghi che effettivamente conducano insieme l'operazione.** Allo scopo, ha recentemente inviato una raccomandazione ai direttori. Ha ribadito che il mancato rispetto delle norme o l'uso di artifici per far apparire corretta l'operatività comporta il rischio di provvedimenti disciplinari. Continua il piano di interventi già preannunciati nel corso del precedente incontro che si sostanzia in una diffusa applicazione del GSS (controllo da remoto) in sostituzione della guardia. Non è stata accolta la richiesta sindacale di mantenere la guardia presso la filiale di Andria via Lotti, considerata ad alto rischio. Pertanto si procederà anche su quella filiale alla sospensione del servizio con avvio contestuale del GSS. **L'azienda non ha voluto prendere alcun impegno in merito ad ulteriori comunicazioni da effettuarsi tempo per tempo in ordine alla data di avvio dei nuovi sistemi ed alla dismissione delle guardie, violando in tal modo i diritti di informativa in capo alle RSA.**

BANCA ESTESA:

La fase sperimentale con orari 8 – 20 (sabato 8 – 13) è già stata avviata presso Andria via De Gasperi, Barletta Piazza Caduti, Foggia 5, Galatina Piazza Dante, Lecce 3 (quest'ultima osserva orario 8 – 14 al sabato). Seguiranno Cerignola Via Roma (25/2), Grottaglie Via Quinto Ennio (4/3), Francavilla Fontana C.so Umberto (4/3), Maglie Via Trento e Trieste (11/3), Molfetta P.zza Vitt. Emanuele (18/3), Bari P.zza L. Savoia (25/3), Fasano C.so Garibaldi (2/4), Gioia del Colle Via Del Re (2/4). L'azienda ha ribadito l'importanza del buon esito del progetto per garantire i livelli occupazionali e migliorare la produttività richiedendo la necessaria condivisione da parte del sindacato e dei colleghi. **Su sollecitazione sindacale ha precisato che:** i turni saranno comunicati con largo anticipo e saranno stabiliti dal direttore – si potranno stabilire turni anche con cadenza settimanale valutando caso per caso – saranno esclusi dai turni i lavoratori beneficiari della L. 104/92 per se stessi (salvo loro consenso) ed i colleghi part/time – nello stabilire i turni si terrà conto di situazioni di particolare disagio determinate da pendolarismo – le lavoratrici madri in allattamento non saranno escluse dai turni - in occasione dei corsi di formazione i colleghi interessati saranno assegnati al turno A per quel giorno – le riunioni commerciali saranno convocate per gruppi di colleghi nella fascia centrale della giornata - non è sospesa l'elasticità di 30 min. all'ingresso ma l'utilizzo dovrà essere compatibile con le esigenze operative della filiale (come per le filiali con orario normale) – le flessibilità di orario individuali potranno essere confermate purché compatibili con le esigenze organizzative – dovranno di norma essere presenti in filiale almeno uno tra Direttore, Coordinatore commerciale e Responsabile commerciale per una corretta gestione dei processi autorizzativi (saranno aumentate le abilitazioni); in mancanza, ci si potrà rivolgere alle Strutture di Area ove sarà presente almeno un Gestore del personale, un Addetto all'assistenza organizzativa, un Addetto crediti – si è in attesa delle indicazioni dell'ABI in merito alle modalità di convocazione delle assemblee del personale nelle filiali con orario esteso. **Al momento non sono previsti particolari interventi in merito alla sicurezza antirapina nemmeno per la fascia oraria serale.** In relazione alla carenza di organico lamentata dal sindacato, l'azienda ha precisato che *"...non esiste l'equazione orario esteso = aumento di personale..."* (contraddicendo così quanto affermato dall'accordo 19/10/2012 che prevede anche l'assegnazione di risorse liberate da razionalizzazioni, chiusure, accorpamenti), **pertanto, in casi particolari, i turni potranno anche rimanere "scoperti".** **In aggiunta, i Responsabili dell'Area hanno tenuto a puntualizzare che i dati della Puglia (cost/income elevato) non consentono di procedere a nessun tipo di assunzione,** precisando che sarà soprattutto la disponibilità al cambiamento, che i colleghi dovranno dimostrare, a consentire la riuscita del progetto. L'azienda non ha voluto nemmeno quantificare il numero di risorse in recupero dagli accorpamenti, né anticipare nulla in merito agli stessi.

STRAORDINARI

*Innanzitutto è doveroso precisare che, a differenza di quanto dichiarato dall'azienda, dalle nostre evidenze, risulterebbero tuttora inevase alcune richieste di prestazioni straordinarie, da tempo avanzate dai Direttori, per far fronte a necessità indifferibili. Allo stesso modo, ci risulta come non sempre sia tempestiva l'autorizzazione (o il diniego) da parte delle Funzioni del personale. In talune occasioni il Direttore è stato invitato "gentilmente" ad evitare tali richieste per il futuro, quasi fosse una colpa richiedere l'autorizzazione. **Tale modus operandi aggiunge ulteriori incertezze a carico dei Direttori già privati della loro autonomia nel poter decidere da soli se lo straordinario è necessario o meno.** Se da un lato l'azienda emana una normativa netta ed inequivocabile ponendosi al riparo da possibili contenziosi, di fatto scarica oneri e responsabilità sui singoli creando le condizioni affinché si instauri la consuetudine del lavoro non retribuito. Blocco intelligente? Ma in che senso? **Sarà necessaria la collaborazione dei colleghi affinché ci segnalino ogni situazione anomala. Siamo pronti a denunciare all'Ispettorato del Lavoro competente tutti i casi di violazione alle leggi sul lavoro accertati.***

DISTACCATI SU ISGS LAVORAZIONE MUTUI:

Ancora una volta siamo costretti a stigmatizzare il pessimo livello di comunicazione e la scarsa attenzione riservati a colleghi che, dopo anni di peculiare esperienza maturata nel settore, si ritrovano ancora una volta in uno stato di incertezza. Sarà doveroso da parte dell'azienda salvaguardare le esigenze personali e professionali degli interessati in occasione del termine del distacco.

PROBLEMATICHE AMBIENTALI:

*Complessivamente soddisfacenti le risposte. Abbiamo rilevato come buona parte dei problemi evidenziati a suo tempo siano stati risolti o siano in fase di soluzione. Permangono comunque alcune criticità sulle quali rimarrà alta la nostra attenzione. Particolarmente preoccupante la situazione di **San Giorgio Jonico** anche per l'elevato rischio rapina oltre che per le ben note problematiche ambientali. Sono state inoltre evidenziate ulteriori necessità.*

- **MANFREDONIA 2** Sistematici malfunzionamenti bio digit. Impianto climatizzazione inadeguato e frequentemente guasto.
- **TORRE SANTA SUSANNA** sistematici malfunzionamenti bio digit.
- **FOGGIA 700** impianto climatizzazione inadeguato e frequentemente guasto.
- **SAN SEVERO 769** infiltrazioni acqua da soffitto da 1 anno e ½. Cartongesso fradicio a rischio caduta. Infiltrazioni da terrazzo di altro proprietario.
- **TROIA** illuminazione insufficiente. Vedi relazione RLS.
- **BARI 620** manca illuminazione sicurezza vie di fuga. Archivio retrocasse rischio incendio in quanto pieno di cartoni. Infiltrazioni acqua in caso di pioggia. Servizi igienici fatiscenti.
- **BARI P. LUIGI SAVOIA** mancano luci sicurezza vie di fuga.
- **ALTAMURA 587** zona nucleo imprese muro umido e scrostato.
- **ALBEROBELLO** necessari urgenti interventi strutturali. Vedi relazione RLS.
- **NARDO'** da modificare posizionamento pulsantiera in cassa e raggio di azione telecamera in quanto il monitor visualizza parzialmente chi entra in filiale.
- **TARANTO VIA DANTE** necessaria verifica ascensore.
- **BARLETTA 4020** non adeguate le postazioni cassa al NMF.

SICUREZZA ANTIRAPINA:

Innanzitutto incomprensibile l'assenza all'incontro di un responsabile dell'Ufficio sicurezza presente invece in altre occasioni. Facendosi forte dei dati che vedono un decremento delle rapine rispetto all'anno precedente, l'atteggiamento dell'azienda è stato intransigente su tutto il fronte. Gravi a nostro avviso le risposte in occasione della **fase post rapina a mano armata consumatasi a Trani in data 11 gennaio u.s..** Nonostante già plurirapinata in assenza di guardia, la filiale era stata da poco oggetto di dismissione della stessa, sostituita dal GSS. Facile immaginare lo shock subito dai colleghi. L'intervento dell'azienda è stato il ripristino della guardiania per ben... tre giorni! Dopodiché... tutto come prima. Questo il segnale di attenzione dato ai colleghi, è stata la risposta. Non commentabile! Grave la risposta negativa sul mantenimento della guardia presso Andria via Lotti, filiale anch'essa plurirapinata e ad altissimo rischio. **Inaccettabile la decisione di non prevedere interventi su nessuna filiale con orario esteso nemmeno nelle fasce serali.** Ignorata la richiesta inoltrata dai lavoratori di Barletta Piazza Garibaldi al termine di un'assemblea sulla sicurezza. Risposta negativa anche in merito alla richiesta di un incontro preventivo all'estensione dell'orario presso Bari P.zza Luigi di Savoia ove preoccupa la struttura dell'immobile dislocato su più piani. Allo stesso modo sarebbero opportuni interventi su tutte le filiali con struttura analoga. Nulla invece è programmato. Nessuna assicurazione in ordine alla richiesta di informativa ai colleghi da parte di uno specialista della sicurezza (e non demandata al direttore) in occasione dell'avvio del GSS. **Di fronte ad un'azienda che non vuole dialogare su un tema così delicato, ci riserviamo l'adozione di tutte le iniziative necessarie per tutelare la sicurezza dei lavoratori.**

BANCA ESTESA:

Vogliamo ricordare che prima ancora dei responsabili aziendali è stato il sindacato a spiegare ai lavoratori in assemblea le finalità sottostanti l'adozione dei nuovi orari e la necessità di condividere ed agevolare il progetto teso a tutelare i livelli occupazionali e ad incrementare la produttività. **Inutile, stucchevole ed inopportuna la spiegazione sulle finalità del progetto che la delegazione aziendale ha voluto fornire a sua volta ai sindacati.** Abbiamo rimarcato il grande senso di responsabilità dei lavoratori che hanno condiviso e mai osteggiato il progetto, questo però non significa che l'azienda non debba adottare tutte le misure necessarie a minimizzare l'impatto sulla qualità della vita e del lavoro delle persone. Dopo aver preso atto positivamente della posizione meno rigida rispetto alla fase iniziale in merito alla soluzione di alcune criticità, evidenziate già dopo le prime assemblee con i lavoratori, non possiamo non rimarcare **che molto c'è ancora da fare** in tema di sicurezza, carichi di lavoro, rispetto dell'adibizione massima alla cassa (6 ore e 30 min), tempi di quadratura, coincidenza tra chiusura sportello e termine orario di lavoro. **Abbiamo inoltre evidenziato il rischio che sui Direttori, già sovraccarichi di obblighi, ricadano ulteriori nuove incombenze.** La possibilità che vengano considerati in "servizio permanente" è più che un'ipotesi. Inoltre, il modello applicato "tout court" su tutta la rete senza distinzione tra zone del Paese e peculiarità della Piazza, lascia sul tappeto notevoli perplessità. Oltremodo dubbiosi lascia anche la decisione di garantire il servizio di cassa per tutta la fascia oraria 8 – 20, il che, oltre a creare una serie di problemi organizzativi di forte impatto, condiziona negativamente la possibilità di dedicare tempo e risorse allo sviluppo commerciale. Riscontriamo inoltre fortissimi dubbi sulla corretta e funzionale applicabilità del modello nelle filiali di limitate dimensioni, il rischio è che in tali contesti si concretizzino veri e propri disservizi. **Il modello studiato "in vitro" sta già dimostrando tutti i suoi limiti.** Su questi l'azienda dovrà intervenire ascoltando possibilmente le indicazioni di chi in filiale ci lavora davvero.

ORGANICI:

Come rispondere allo stato di sofferenza determinato dagli eccessivi carichi di lavoro in particolare nei piccoli punti operativi (ma non solo) falcidiati dalle riduzioni di organico e di professionalità, ai numerosi portafogli scoperti, alle migliaia di clienti nei portafogli in monte che non si riescono a contattare per sviluppare il rapporto, allo stress prodotto dalle campagne di vendita? Ebbene, l'Area risponde con i dati relativi all'elevato cost/income (rapporto tra costi operativi e margine di intermediazione che misura l'efficienza gestionale della banca) che impedirebbe – a suo avviso – qualsiasi programma di assunzioni. **Il cost/income è un dato importante senza dubbio, ma non giustifica la completa assenza di una politica di sviluppo in tema di assunzioni.** Si ignorano così le quotidiane difficoltà che i Gestori del personale in primis, ma anche ed ancora di più i Direttori, hanno per far "quadrare i conti" dell'organico a disposizione. Non si sostituiscono più nemmeno le

assenze per maternità! Insomma, si vuol far ricadere tutta l'inefficienza aziendale sulle spalle dei soliti noti. Alla luce di ciò, pur in mancanza di dati – che l'azienda rifiuta di fornire – relativi ai futuri recuperi da accorpamenti, l'affermazione dei responsabili dell'Area che al momento in Puglia non è possibile assumere in quanto i dati non lo consentono, la riteniamo del tutto miope, sbagliata e controproducente. I progetti più ambiziosi e rivoluzionari – e quello della Banca Estesa lo è – necessitano di lungimiranza e coraggio negli investimenti. Quale investimento migliore se non quello in giovani, magari già formati in azienda, magari con spiccate attitudini commerciali, spendibili ovunque sulla rete, per di più a basso costo come consentito dal CCNL (sottoinquadramenti temporanei – Fondo per l'Occupazione). Siamo convinti che una politica mirata di assunzioni migliorerebbe la qualità della vita lavorativa, aiuterebbe il recupero del consenso e della condivisione all'interno dell'Area creando le condizioni per un adeguato sviluppo commerciale ed un aumento della produttività.

CONCLUSIONI

Insoddisfacente l'incontro nel suo complesso. La reticenza aziendale al confronto rispetto alle questioni poste sul tappeto è apparsa evidente. Gli incontri trimestrali devono essere un luogo di confronto vero, costruttivo che possa contribuire a creare un clima positivo. L'impostazione aziendale si limita invece ad una mera lettura di dati e numeri peraltro non più attuali, in quanto già vecchi di alcuni mesi. L'aspetto più inquietante emerso dall'incontro è che le Funzioni Aziendali non appaiono consapevoli del disagio che si vive nelle filiali e dello stato di frustrazione da molti colleghi lamentato. Sembra che l'azienda cerchi di esorcizzare i problemi negandone l'esistenza e che viva in un mondo autoreferenziale. La comunicazione per essere virtuosa deve essere a due vie. Non si può comunicare esclusivamente con diktat e parole d'ordine in un contesto in cui le prospettive economico/professionali sono messe da parte anche per i più meritevoli e di relazioni con il personale ove la trasparenza è sempre più un optional. Se l'azienda continuerà ad ignorare le istanze che provengono dalla base in merito a sicurezza, carichi di lavoro, riconoscimenti ed opportunità professionali ed economiche, trasparenza nei rapporti e quant'altro, i lavoratori si sentiranno sempre più un corpo estraneo e sarà difficile per tutti pretendere condivisione e coinvolgimento. E' questo uno scenario al quale vorremmo non assistere.