

SPAZIO LIBERO

Giornalino del

CGIL

Banco di Napoli

Numero 3 – aprile 2014

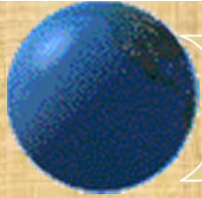
Nuova serie

FISAC

Spazio libero

RUBRICHE:

Editoriale Economia e Credito Mondo Filiali Flash



EDITORIALE



CULTURA D'IMPRESA? PURTROPPO UNA CHIMERA

Concetto complesso, quello di cultura d'impresa.

Prerequisito indispensabile per comprenderlo e praticarlo è l'abbandono di qualsiasi logica legata esclusivamente al mero profitto e ai risultati di breve termine: fare cultura d'impresa è, infatti, un concetto ben diverso da quello del fare impresa.

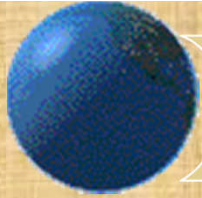
Mentre chi fa impresa guarda principalmente al guadagno immediato, l'imprenditore che fa cultura d'impresa è proiettato verso il futuro e la sua attenzione è incentrata su aspetti importanti come la creatività, l'innovazione, il rispetto e la valorizzazione delle persone.

In realtà non esiste una definizione precisa ed univoca di cultura d'impresa valida per tutte le realtà economiche ed organizzative.

Ciò che però risulta fondamentale per qualsiasi azienda è che il modello di cultura d'impresa non rimanga confinato nelle mani dell'imprenditore, ma venga comunicato e condiviso con tutti i soggetti operanti al suo interno.

Comunicare significa dialogare e dialogare significa, in sostanza, diffondere in modo chiaro ed esaustivo la propria identità. Cultura d'impresa, dunque, come sinonimo di trasparenza, condivisione, soprattutto oggi che le aziende si configurano come entità sempre più complesse e che necessitano quindi di una forte integrazione di valori, linguaggi e cultura.

Può dirsi che la banca, il gruppo, agiscano tali comportamenti? Crediamo proprio di no: modelli calati dall'alto, vendita senza consapevolezza dei prodotti, report più che giornalieri, assillo dell'orizzonte a brevissimo termine, burocrazia soffocante spacciata per controlli e audit, ricerca del colpevole anziché della risoluzione del problema che ha generato l'errore, obiettivi da conseguire che non hanno attinenza pratica con le condizioni di mercato, ma che somigliano alla programmazione sovietica del "tanti pezzi da ogni linea di produzione per ogni unità di tempo".



EDITORIALE

CGIL

FISAC

(segue: Cultura d'Impresa?...)

Cosa c'è di condiviso in tutto ciò?

Non basta: come ci si può "integrare", quando si "discrimina", si scelgono pochi e non tutti?

L'azienda, come tutto il settore, dichiara le difficoltà economiche, chiama lavoratori e Sindacato a difficili accordi per evitare il più possibile situazioni traumatiche, stante la virulenza, anzi la violenza della crisi.

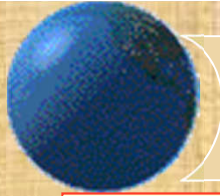
Corollario è la difficoltà a parlare di vap, come di tutto il salario variabile, perché non ci sono risorse, ma dal cilindro sono spuntati ad personam e una tantum.

Non vi è dubbio che i destinatari abbiano lavorato, tirato il carro, mantenuto o migliorato le posizioni e dunque il problema non è togliere a chi ha avuto, ma, visto che tutti hanno lavorato, tirato il carro, mantenuto o migliorato le posizioni allargare a tutti un riconoscimento salariale.

Come può farsi cultura d'impresa, soprattutto in un momento di difficoltà, chiedendo a tutti sforzi e sacrifici e poi dando solo ad alcuni, non comprendendo che se vi è stato il gioco collettivo, di squadra, sono collettivo e squadra che vanno premiati? Quanta cultura d'impresa, di partecipazione, si è distrutta per premiare alcuni, in un momento di scarsezza di risorse?

La cultura d'impresa passa anche per le relazioni industriali tra le parti sociali: se queste sono qualitativamente alte, vi sarà una simmetria equivalente nella cultura d'impresa. Il Sindacato non si è mai sottratto a condividere, forse a volte troppo, la responsabilità di dare delle risposte; la risposta salariale va condivisa.

Il rapporto tra le parti sociali è un rapporto di equilibrio, di responsabilità: erogare unilateralmente, in maniera opaca, è fuggire dall'equilibrio senza esercitare alcuna responsabilità; è puro esercizio di una discrezionalità che è l'esatto contrario di una cultura d'impresa.



ECONOMIA E CREDITO



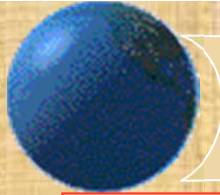
I TAGLI ALLE RETRIBUZIONI DEI MANAGER

Dovremmo essere grati a Moretti, l'amministratore delegato delle Fs, perché ha avuto il merito di rendere pubblico e semplice il pensiero comune ai ben retribuiti manager del nostro paese. "Taglio degli stipendi dei dirigenti? E' inevitabile che molti di noi andranno a lavorare all'estero dove ci sono imprese che offrono di più". L'idea che sottende questa riflessione è che sia il mercato 'sovrano' a decidere le retribuzioni dei dirigenti anche pubblici e che la concorrenza tra le aziende per accaparrarsi queste eminenze grigie dovrebbe spingere gli stessi a scegliere quelle imprese che offrono di più.

Ma nell'Italia del 2014 conviene all'amministratore delegato delle FS invocare il mercato per giustificare gli elevati compensi dei manager di stato e non? Per rispondere a questa domanda occorre prima affrontarne un'altra...che cosa è il mercato? In economia si definisce mercato il luogo, non fisico ma virtuale, nel quale si incontrano la domanda e l'offerta di un bene. Ad esempio il mercato automobilistico è composto da tutti coloro che domandano e vendono automobili; la contrattazione tra i due lati del mercato determinerà il prezzo delle autovetture. Chiuso il breve ripasso di economia possiamo quindi tutti convenire che le retribuzioni dei manager dovrebbero essere determinate dall'incontro tra domanda ed offerta.

E qui veniamo alla seconda domanda: ma siamo davvero sicuri che la domanda di manager nel nostro paese nel 2014 sia così alta da giustificare le loro più che laute retribuzioni? La nostra risposta non può essere che negativa: le aziende pubbliche e private che domandano manager hanno patito negli ultimi anni perdite tali che non sono assolutamente in grado di continuare a retribuire così generosamente i loro dirigenti.

Ma allora le giustificazioni alle elevate retribuzioni dei manager sono forse da rinvenirsi in fattori attinenti all'offerta di 'manager'? Siamo cioè sicuri che la penuria in Italia di dirigenti qualificati e bravi sia tale da giustificare gli elevati compensi loro corrisposti? Anche qui la nostra risposta non può che essere negativa: nel nostro paese ogni anno si formano fior di laureati che molto spesso (loro e non i manager!) sono costretti a spostarsi all'estero per essere assunti con qualifiche dirigenziali presso imprese, anche multinazionali, e che, invece, potrebbe, anzi per meglio dire dovrebbero, costituire il necessario ricambio per manager stanchi e desiderosi di più laute retribuzioni oltralpe.



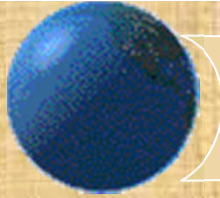
ECONOMIA E CREDITO



(SEGUE: I TAGLI ALLE RETRIBUZIONI DEI MANAGER)

Ed allora possiamo ritenere che la riflessione di Moretti sia economicamente opportuna nell'attuale congiuntura economica? Ovviamente anche qui siamo costretti a dire di no: il contenimento delle retribuzioni dei manager di Stato non è un capriccio del Governo che vuole punire alcuni suoi fedeli amministratori riducendoli alla fame ma una scelta politica che prende atto di una precisa situazione economica. Non è possibile continuare a retribuire con cifre a sei zeri i manager pubblici secondo criteri svincolati dalla situazione economica delle loro aziende e del nostro Paese anche se ciò dovesse comportare il penoso sacrificio di assistere ad una diaspora di amministratori verso l'estero. Insomma, occorre calmierare i compensi del top management come è avvenuto anche per le retribuzioni degli altri fattori della produzione prima fra tutte le retribuzioni del lavoro dipendente perché siamo 'in un periodo di vacche magre'.

E qui il discorso si estende anche al nostro settore. Negli ultimi anni il costo del lavoro dipendente del settore bancario ha subito notevoli decurtazioni giustificate dal peggioramento dei conti economici delle banche e dei Gruppi ma, a fronte di ciò, i compensi dei top manager delle banche italiane continuano ad essere alti: la retribuzione media degli amministratori delegati sono 52 volte superiori alla figura contrattuale media mentre la retribuzione media dei presidenti dei consigli di amministrazione sono 26 volte superiori alla figura contrattuale media. E' evidente che in presenza di banche che chiudono i conti economici in perdita la corresponsione di tali retribuzioni appaiono ingiustificate e la stessa Banca di Italia in più riprese ha invocato una sana e più prudente gestione della politica delle retribuzioni dei manager. In occasione del rinnovo del CCNL occorre, quindi, invocare una moralizzazione sul tema; occorre cioè uno sforzo concreto ed una prova di responsabilità della controparte per ridurre la forbice portando i compensi medi a non superare il rapporto di 1 a 20 rispetto al salario medio dei lavoratori di categoria. Si tratta di una linea di condotta coerente con la situazione economica in corso e con i risultati di bilancio delle banche ma soprattutto rispettosa dei sacrifici che i lavoratori del comparto hanno fatto negli ultimi anni e continuano a fare con grande senso di responsabilità.



ECONOMIA E CREDITO



IL CONTO ECONOMICO DEL GRUPPO INTESASANPAOLO DEL 2013: IL PESO DELLE SVALUTAZIONI DELL'AVVIAMENTO E DEI CREDITI

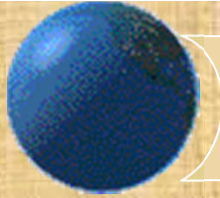
Il conto economico consolidato del Gruppo Intesa SanPaolo chiude il 2013 con una perdita netta di 4,55 miliardi di euro. Diciamo, subito, che questo risultato negativo è l'effetto delle 'operazioni di pulizia' di alcune poste patrimoniali sopravvalutate (crediti, attività finanziarie, avviamento e due beni intangibili) effettuate in vista dell'asset quality review e dei successivi stress test. La rivalutazione di tali elementi patrimoniali ha zavorrato il conto economico con oneri per oltre 13 mld di €!!!

Invece, l'attività ordinaria del Gruppo ha generato nel 2013 reddito tra i più elevati degli ultimi anni; il risultato operativo, differenza tra proventi ed i costi gestionali in senso stretto (spese amministrative, costo del lavoro ed ammortamenti delle immobilizzazioni materiali ed immateriali), è stato 7,94 miliardi di euro, il secondo più alto degli ultimi quattro esercizi, inferiore solo al risultato operativo del 2012 (8,9 miliardi di euro) che, tuttavia, aveva beneficiato di plusvalenze straordinarie per 1,14 miliardi di euro.

Nonostante la contrazione dei proventi operativi in corso negli ultimi anni, il buon risultato operativo è stato conseguito grazie alla contrazione del costo del lavoro e delle altre spese amministrative, diminuite rispetto al 2012 rispettivamente del -10% e del -3,2%. Dal 2009 il costo del lavoro e le spese amministrative sono diminuite del -14% e del -12%.

Nel complesso la riduzione dei costi operativi rispetto al 2012 è stata del -6,3%, il più elevato tasso di contrazione dal 2006 ed il maggiore nel campione dei 16 principali gruppi bancari europei preso a riferimento (-0,5% media dei concorrenti europei). Il rapporto cost-income (costi operativi/proventi) nel 2013 è 51,3%, il terzo più basso nel campione dei gruppi bancari europei (la media dei concorrenti è stata 64,3% nel 2013), ed inferiore di cinque punti rispetto al 2010 (cost-income 56,3%).

L'elevato risultato operativo del 2013 è stato quasi integralmente assorbito dagli accantonamenti per rischi ed oneri e dagli accantonamenti per rettifiche di valore dei crediti ed attività finanziarie, complessivamente pari a 7,86 milioni di euro.



ECONOMIA E CREDITO



(segue: il conto economico...)

Per effetto di tali rettifiche la copertura dei crediti deteriorati del Gruppo è salita al 46% rispetto alla media dei concorrenti italiani pari al 37% e la copertura specifica delle sofferenze è cresciuta al 62,5% ed al 137% ove si considerino anche le garanzie reali e personali.

Per valutare la portata degli accantonamenti del 2013 basti considerare che sono stati superiori di oltre il 50% rispetto a quelli effettuati nel 2012 e di oltre il 42% rispetto alle rettifiche del 2011, che a loro volta erano le più elevate del periodo 2009-2012.

La gestione corrente chiude con un risultato positivo di 2,4 miliardi di euro dopo aver considerato anche la plusvalenza da valutazione della partecipazione in Banca di Italia.

Gli elevati accantonamenti (5,79 mld di €) effettuati per rettificare il valore dell'avviamento e di due altre beni intangibili (brand name e core deposits), oltre ad aver assorbito integralmente l'utile della gestione ordinaria, hanno generato, insieme ai residui oneri di entità molto inferiore (imposte, oneri di integrazione, etc.), la perdita netta d'esercizio 4,55 miliardi di euro. L'avviamento è stato svalutato del 55%, il brand name del 21% ed il core deposits è stato completamente azzerato.

Il confronto evidenzia, inoltre, che alcuni indici della produttività operativa degli addetti nel 2013 sono tra i più alti dell'ultimo quinquennio: mentre il costo medio del (51,44 mila euro) è il più basso degli ultimi cinque esercizi, i proventi per addetto (173,64 mila euro) ed il reddito operativo per addetto (84,64 mila euro) sono inferiori solo ai valori calcolati per il 2012. Tuttavia, occorre ricordare che questo esercizio aveva beneficiato di elevate plusvalenze di natura straordinaria; se si depurano i dati a confronti dei ricavi straordinari è possibile verificare che anche questi due indici sono superiori nel 2013 che nel 2012.

I dati mostrano, quindi, che pur in presenza di una ripresa della produttività degli addetti, negli ultimi esercizi la quota di reddito destinato al lavoro dipendente è andata riducendosi mentre è stato privilegiato l'obiettivo del rafforzamento della struttura patrimoniale del Gruppo e perseguita la politica di distribuzione dei dividendi; nonostante la perdita d'esercizio, alla prossima assemblea degli azionisti, sarà proposta la distribuzione di circa 822 milioni di euro, come proposto anche nel 2012, attinti dalle riserve, con 5 centesimi di euro per azione ordinaria e di risparmio.



MONDO FILIALI

L'AVIDITA' E' GIUSTA! (e se creare valore distrugge valore?)

Quanti di noi ricordano la frase del mitico Gordon Gekko di Wall Street magistralmente interpretato da Micheal Douglas: "l'avidità è giusta"?

Sono passati più di trent'anni da quando negli anni ottanta esplodeva la mania del ROE a due cifre, in cui le banche si trasformavano dalla "foresta pietrificata" alla giungla attuale. Un mondo senza leggi se non quelle del profitto a tutti i costi che giustifica tutto, dallo scempio della natura ai licenziamenti di migliaia di persone ad altrettante lasciate senza dimora. C'è da chiedersi quanto sia sostenibile quella visione alla luce del mondo che ci troviamo davanti oggi. Ricercare il profitto a breve termine non fa perdere ricchezza a lungo termine? In natura niente può crescere all'infinito: ammesso che in economia sia possibile (ma le famose "bolle" dimostrano il contrario) in una situazione di deflazione, le banche possono pretendere di crescere all'infinito? Anche il cancro è crescita, è una crescita incontrollata di cellule. E prima o poi porta alla morte l'organismo che lo ospita e, di conseguenza alla morte delle cellule impazzite. Davvero possiamo pensare che aumentare del 40% i budget dei nostri colleghi (ammesso che riescano a raggiungere tali obiettivi) sia una cosa sostenibile.

Si avverte la forte sensazione che, laddove si prendono certe decisioni, si sia perso il contatto con la realtà. Una classe autoreferenziale impone obiettivi irraggiungibili e una pletera di controllori, monitora, compila report, analizza dati in una sorta di piramide rovesciata in cui molti frustano pochi rematori ormai sempre più sotto il ricatto di trasferimenti.

Oggi i colleghi ricevono pressioni inutili ed estenuanti, estranee a qualunque deontologia professionale e quello del fustigatore sembra essere questo l'unico ruolo richiesto alle figure di vertice.



MONDO FILIALI

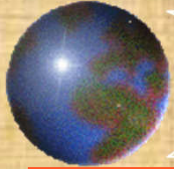
(segue: L'avidità è giusta...)

Ben altre dovrebbero essere le qualità di un "capo" visto che sempre di più l'azienda usa questo termine. Un capo dovrebbe essere autorevole non vivere di ricatti. Dovrebbe cercare di creare un clima collaborativo e sereno con chi quotidianamente si spende, tra innumerevoli difficoltà, per raggiungere i risultati sperati.

Oggi nessuno dei manager ai vari livelli aziendali si occupa di fare affari di confrontarsi con le realtà locali per cercare di creare nuovi modelli e strategie di sviluppo, di incontrare gli imprenditori per proporre soluzioni alle loro problematiche e riportare i loro bisogni ai livelli superiori della Banca, di iniziare a ragionare come si possono mantenere adeguati livelli di redditività in un contesto di difficoltà senza spolpare la clientela.

Nessuno si preoccupa di pensare, insomma, ad operare per uno sviluppo di lungo periodo, garantendo continuità e sopravvivenza alla nostra azienda, ai colleghi, alle famiglie, alla società tutta.

E' tutto un guardare al risultato immediato in un delirio collettivo dove il mondo sta crollando a pezzi intorno e qualcuno pensa di essere al sicuro perché si trova ai vertici di una classifica che altri hanno costruito sulla base di relazioni umane, di capacità professionali, di conoscenze tecniche che molti "capi" devono dimostrare di avere.



MONDO FILIALI

BISOGNA VENDERE...

Negli ultimi anni parole come obiettivi, incentivi, campagne prodotto sono diventate parte importante della quotidianità del bancario, il cui lavoro è scandito da obiettivi sempre più pressanti che ne peggiorano di molto la condizione lavorativa. Bisogna vendere sempre di più, nonostante la crisi, nonostante il patrimonio di molti clienti si stia assottigliando. Bisogna vendere per evitare minacce e insulti, a volte velati, sempre più spesso palesi. Questo è un meccanismo infernale, infatti appena un obiettivo è stato raggiunto eccone un altro ancora più ambizioso.

Questo sistema non può continuare, anzi ha già causato danni non solo ai colleghi, ma ha deteriorato il rapporto con i clienti, che molte volte si sentono solo polli da spennare. Le banche stanno affrontando questo periodo di crisi riducendo il costo del lavoro e intensificando le pressioni commerciali, per cercare di ricostituire i margini reddituali erosi dalle svalutazione di questi anni.

Questo modo di operare lascia inalterato un modello di banca che non funziona, un attore importante di quel capitalismo relazionale che tanti danni ha fatto alla competitività del sistema economico italiano. Massimo Mucchetti, in un articolo apparso recentemente su Affari e Finanza, si chiede a proposito di Unicredit, ma il ragionamento può essere esteso all'intero sistema bancario, se i 50 miliardi di svalutazione dei crediti possono addebitati soltanto alla crisi e non anche al modo in cui il credito è stato erogato prima e durante la crisi. Le banche hanno assecondato i vizi del capitalismo italiano e questo è emerso drammaticamente durante la crisi.

Tornando alle pressioni commerciali abbiamo visto che rappresentano un pessimo strumento per affrontare la crisi. A questo punto dobbiamo chiederci come si può affrontare il problema. Le organizzazioni sindacali ed i lavoratori dovrebbero cominciare a pensare a forme di resistenza rispetto a queste odiose pratiche lavorative. Insieme alla capacità di sciopero e di mobilitazione una qualche forma di resistenza collettiva alle pressioni commerciali potrebbe essere uno strumento da usare in questo difficile rinnovo contrattuale.



MONDO FILIALI

SCHIFO, LICENZA POETICA PER DIRE SCAFO

Sembra che l'alta dirigenza della nostra azienda abbia, nel suo noto parlare forbito, particolare attenzione alle licenze poetiche o ad aulici vocaboli.

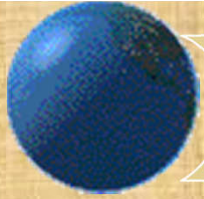
Infatti, nel giudicare il lavoro dei responsabili di area o di mercato il linguaggio sembra indugiare su "schifo" che, oltre a licenza poetica, indica anche una tipologia di natante a vela di origine australiana, caratterizzata da pescaggio minimo e dalle linee d'acqua allungate che permettono di sviluppare grandi velocità.

Siamo certi, dunque, che quando si afferma che il lavoro dei propri collaboratori è uno schifo si intenda dire che si veleggia - metaforicamente, con quel natante - verso i risultati a grande velocità.

Ma anche ragionando del fondo schiena dei babbuini, sempre da parte di Somma Dirigenza, come dimenticare il Sommo Poeta nel famoso verso che indica come Barbariccia (un diavolo) si appresti a dare il segno dell'avanti marsch agli altri diavoli: "Ed elli del c... fece trombetta" (Inferno XXI, v.39).

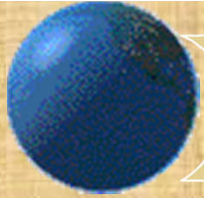
Difendiamo, quindi, a spada tratta questo modo colto e fine nell'uso della favella: condire le aride cifre del lavoro bancario con vocaboli raffinati ci sembra il miglior modo di far lavorare la gente.

Continuiamo così.



FLASH





La Redazione

- ✦ Giorgio Campo
- ✦ Antonio Coppola
- ✦ Annamaria D'Eboli
- ✦ Mario De Marinis
- ✦ Giuseppe De Stefano
- ✦ Vincenzo Di Vita
- ✦ Amedeo Frezza
- ✦ Raffaele Meo
- ✦ Stefano Pagano

puoi leggerci anche su:

www.fisac.net