

CGIL**FISAC**

SPAZIO LIBERO

GIORNALE DEL BANCO DI NAPOLI— FISAC/CGIL



NUOVA SERIE - NUMERO 9 - FEBBRAIO 2015

SOMMARIO:

Rinnovo del contratto: la trattativa prosegue tra ten-

La Segreteria di 2
Coordinamento
FISAC/CGIL Banco di Napoli sul nuovo modello di

Banca dei Territori: è ora di dire basta alle insostenibili pressioni

Uscire dalla moneta unica europea; è la soluzione per la

La crescente disuguaglianza econo-

L'incostituzionalità 5
dei decreti attuati-

Francesco Rosi: un autore meridionale 6

RINNOVO DEL CONTRATTO: LA TRATTATIVE PROSEGUE TRA TENSIONI

Lo sciopero generale del settore del credito dello scorso 30 gennaio è stato un grande successo misurato dall'adesione di massa, con la chiusura pressoché totale delle filiali in tutto il Paese, e con la massiccia partecipazione alle quattro contestuali manifestazioni nazionali di Milano, Ravenna, Roma e Palermo.

I lavoratori bancari hanno reagito in modo compatto all'arroganza dell'ABI che, con la disdetta unilaterale del CCNL e le irricevibili proposte sottoposte alle OO.SS., ha inteso fare carta straccia del nostro Contratto Nazionale e, tra le altre cose, dell'Area Contrattuale da esso individuata e salvaguardata.

A seguito della manifestazione, l'ABI ha convocato venerdì 13 febbraio le OO.SS. per la ripresa delle trattative per il rinnovo del contratto dei bancari. Nell'occasione, l'Associazione dei Bancieri ha ammorbido la propria linea negoziale ritirando le pregiudiziali riguardanti il blocco strutturale degli scatti e la base di calcolo del TFR.

Pur nel rispetto dell'obiettivo di mantenere minimo il costo del contratto, come ha spiegato il presidente del Casl Alessandro Profumo, i banchieri sono passati a parlare dal contratto a costo zero alla necessità, come si legge in una nota dell'Abi, di minimizzare i costi lasciando, quindi, inten-

dere che ci sarebbe una disponibilità, ma molto contenuta, a parlare di aumenti.

Tuttavia, nell'incontro del 25 febbraio, il primo del calendario delle trattative, si sono subito registrate tensioni per la proposta dell'ABI che ha chiesto di includere nel calcolo dell'aumento retributivo anche gli scatti di anzianità.

Per la precisione l'ABI avrebbe proposto un incremento retributivo del 3,70% fino al 30 giugno 2017 da cui sottrarre il recupero del periodo precedente pari all'1,85% ed il costo degli scatti di anzianità pari all'1,5%, per un incremento residuo estremamente risibile del 0,35%, quindi 26 euro lordi mensili in media nel triennio!

Le OO.SS. hanno respinto la proposta come inaccettabile ribadendo che gli scatti di anzianità non possono essere contabilizzati nel recupero retributivo dovuto all'inflazione e che gli elementi centrali della trattativa rimangono difesa della retribuzione e dei posti di lavoro. La trattativa sulla parte economica prosegue ma con la precisazione da parte sindacale che non vi siano pregiudiziali.

Nel pomeriggio si è parlato della parte sociale del contratto, focalizzando l'attenzione sul fondo per la nuova occupazione ed il salario di ingresso.

Per il primo punto le OO.SS. hanno sostenuto la necessità di ampliarne la portata mentre per il salario di ingresso dei nuovi occupati i sindacati hanno chiesto di ridurre il gap di ingresso dal 18% all'8%; l'ABI sarebbe disposta a ragionare intorno ad un 10-12%.

Anche il problema derivanti dai nuovi decreti attuativi del Jobs Act (a cui è dedicato un articolo del presente numero) sono stati oggetto della discussione. In particolare, le OO.SS. hanno chiesto che in caso di trasferimento di ramo di azienda i lavoratori, ceduti ad altra società, possano mantenere il proprio contratto e non essere riassunti con il contratto a tutele crescenti.

I prossimi incontri del calendario sono fissati il 5 marzo per discutere di inquadramenti, il 10 marzo per l'area contrattuale, il 12 per la parte economica ed infine il 23 e 24 marzo.

La posizione della FISAC-CGIL, come ribadito dal Segretario Generale, è di valutare incontro per incontro lo stato dell'arte, e di tirare le fila nel direttivo del 17 e 18 marzo, per verificare se ci sono le condizioni, come è auspicabile, per rinnovare il contratto entro il 31 o se dovrà essere programmato un nuovo percorso di mobilitazione.

CGIL**FISAC**

Difendi i tuoi diritti
Iscriviti alla FISAC/CGIL
Più forza al Sindacato,
Più tutele ai lavoratori

LA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO FISAC/CGIL BANCO DI NAPOLI SUL NUOVO MODELLO DI SERVIZIO

L'attuazione del Nuovo Modello di Servizio sta evidenziando notevoli criticità organizzative interne e gravi disservizi alla clientela. Dobbiamo constatare che la capacità di programmazione e organizzazione non sembra essere un punto di forza di questo Gruppo bancario. Il Nuovo Modello di Servizio impatta negativamente sulle condizioni di lavoro e sulla relazione con i clienti, con inevitabili conseguenze sull'assetto organizzativo della Divisione Banca dei Territori e con probabili ricadute anche sui livelli occupazionali.

La FISAC/CGIL del Banco di Napoli ritiene, di conseguenza, che il Nuovo Modello di Servizio, per come è stato concepito, fa nascere alcune questioni che, se non affrontate tempestivamente, potrebbero portare facilmente al fallimento del Modello stesso. Sembra infatti fin troppo chiaro che la nuova organizzazione aziendale della Banca dei Territori, a un mese dal suo varo, si stia rivelando inadeguata a fornire un servizio migliore alla clientela che già esprime grande disappunto, insoddisfazione e disorientamento nel rapporto con la banca. Questa nuova torsione strutturale che interviene ancora sulle filiali, già investite in breve lasso di tempo da incisive modifiche che hanno riguardato gli orari di operatività e la classificazione delle stesse, con ricadute non tutte positive, peggiora le modalità di erogazione e fruizione del servizio, anche perché alcune figure professionali, altamente specializzate, sono state svuotate della loro professionalità e destinate a tutt'altre attività.

In sintesi, il susseguirsi quasi spasmodico di cambiamenti organizzativi, che hanno comportato la frenetica e continua rivisitazione/riassegnazione dei portafogli, alla fine ha fortemente spersonalizzato il rapporto cliente/banca: quest'ultima viene percepita come azienda disorganizzata e non orientata al cliente. A riprova di ciò sono numerosi i casi di passaggio alla concorrenza.

E' impossibile, inoltre, tacere che l'in-

sieme delle trasformazioni operative evidenzia l'inadeguatezza degli organici nella rete tutta, e ancor più nel Banco di Napoli, strutturalmente a corto di personale. Abbiamo già stigmatizzato le decisioni aziendali di non destinare al Banco di Napoli nemmeno una delle assunzioni previste dagli accordi sulle uscite per esodi e pensionamenti, uscite ricordiamo che al contrario hanno interessato in numero cospicuo anche il Banco.

I vertici aziendali non possono continuare a ignorare l'inadeguatezza degli organici che in molte filiali del Banco di Napoli è ormai insostenibile; è una prova di grande disinteresse e miopia che, tra le altre negative conseguenze, ha prodotto tensione sui posti di lavoro dove i colleghi non solo devono supplire alle carenze organizzative, ma si sentono anche vessati dalle continue e insistite (per usare un eufemismo) pressioni commerciali. Altro allarme che è necessario lanciare, riguarda il destino, in molti casi già segnato, che il Nuovo Modello di Servizio riserva alle filiali retail, nel quadro di una concorrenza tra punti operativi potenzialmente distorsiva e pericolosa. Le filiali retail, infatti, private della clientela personal e small a più elevata redditività per la banca, con difficoltà riusciranno a conseguire utili di esercizio tali da rendere giustificabile la loro esistenza; probabilmente neanche il ristoro (è previsto?) per i servizi resi alle filiali personal appporterà benefici al conto economico tali da far sì che i ricavi sopravanzino i costi, con il rischio chiaro che le retail diventino scatole vuote. Temiamo allora che si profili una stagione di ulteriori chiusure di sportelli in aggiunta a quelle già programmate. L'ulteriore contrazione del presidio del territorio porterà a una consistente emorragia di clienti, con l'effetto di compromettere la tenuta dei livelli occupazionali.

Se questa, come temiamo, è la prospettiva, nulla potrà, ai fini del recupero di redditività, l'accanimento delle pressioni commerciali che hanno

raggiunto livelli inusitati attraverso pratiche in alcuni casi discutibili circa la loro correttezza, in riferimento anche all'articolo 51 della Mifid, e al vaglio della nostra Organizzazione Sindacale che provvederà a segnalare le peggiori pratiche agli organismi previsti dal protocollo delle relazioni sindacali. Registriamo il susseguirsi di riunioni, peraltro di dubbia utilità che, ribadiamo, vanno fatte durante l'orario di lavoro e non durante l'intervallo e qualora le stesse si prolungassero oltre la fine della giornata lavorativa va pagato lo straordinario.

Segnaliamo, pertanto, che chi solleciti o promuova comportamenti diversi sta violando la legge e il contratto di lavoro. Rileviamo, altresì, un incremento del processo di mobilità del personale quasi sempre effettuato a costo "zero" per l'azienda, ma in molti casi con penalizzazione salariale significativa per i lavoratori per effetto dell'applicazione della franchigia chilometrica prevista dagli accordi aziendali. E' necessario che vengano rispettate tutte le previsioni che disciplinano questa materia, a partire dalla valutazione delle condizioni personali e familiari degli interessati fino all'osservanza dei termini di preavviso. Altra (voluta? obbligata?) preoccupante conseguenza di questo Nuovo Modello di Servizio è la proliferazione di ruoli intermedi privi di reali poteri operativi, il cui compito sembra solo di controllo e di pressione su coloro che ogni giorno sono in prima linea per garantire il dividendo agli azionisti. Al di là di ogni ragionevole dubbio, siamo fortemente preoccupati del futuro complessivo di questo Gruppo e, nel quotidiano, del clima pesante che potrebbe crearsi tra gestori, direttori di filiale e direttori di area, loro malgrado ingranaggi di un sistema che potrebbe trasformarli, nello stesso tempo, in vittime e carnefici di un Modello che sul piano dell'organizzazione del lavoro è tutt'altro che nuovo e, il che è peggio, tutt'altro che lungimirante.

BANCA DEI TERRITORI: E' ORA DI DIRE BASTA ALLE INSOSTENIBILI PRESSIONI COMMERCIALI!

Il nuovo modello di servizio partito il 19 gennaio, che prevede la divisione della Banca dei Territori in tre grandi macro aree (Retail, Personal e Imprese), ha portato con sé l'accentuazione di un fenomeno già prima arrivato a livelli allarmanti: quello delle pressioni commerciali, che interferiscono pericolosamente con il lavoro dei colleghi delle filiali.

Se lo scopo ufficiale di questo nuovo modello, per come è stato presentato, è quello di offrire un servizio più personalizzato e più attento ai diversi segmenti di clientela, la finalità non dichiarata è quello di attuare una maggiore pressione sui colleghi impegnati in compiti commerciali.

E' questo il fine ultimo della moltiplicazione di figure intermedie e di coordinamento che, seguendo da un punto di vista esclusivamente commerciale un numero molto contenuto di filiali, hanno come unico compito quello di spingere per la vendita dei prodotti e per il raggiungimento degli obiettivi, talvolta sproporzionati, assegnati alle rispettive micro aree e alle varie unità che le compongono.

E' necessario ed urgente sottolineare come tale sistema negativamente sulla qualità del lavoro di tutti i colleghi e – cosa estremamente grave – sulla qualità della loro relazione con i clienti, messa pericolosamente a repentaglio, anche sul piano della correttezza e della fiducia, dalla dottrina del vendere a tutti i costi.

Per parafrasare Papa Bergoglio, quando recentemente ha affermato che nel mondo di oggi, dominato dalla perversa logica del profitto, un ribasso di due punti di borsa fa più notizia della morte di un uomo, nel ristretto e autoreferenziale perimetro delle filiali bancarie, dominate dalla stessa autodistruttiva logica di realizzare

esclusivamente gli obiettivi di budget, fa più notizia la vendita, magari forzata, di un prodotto come ad esempio il nuovo "A casa con me" – oggetto di una pressione commerciale spaventosa - che l'aver risolto, con tatto ed umanità, un problema ad un pensionato che fatica ad arrivare a fine mese.

Tutto questo significa snaturare e svilire il lavoro del bancario, colpirlo nella sua dignità e nella sua funzione sociale, trasferire nella quotidianità del lavoro il vergognoso attacco sferzato al contratto di una categoria di lavoratori ancora apprezzata da chi si interfaccia con essa.

Per questo è necessario contrastare la pratica, calata dall'alto e ormai diffusa nelle filiali, di far circolare moduli su cui annotare quotidiana-

mente i contatti commerciali effettuati da ogni addetto e i relativi prodotti venduti. Si tratta di una pratica scorretta, uno strumento allo stesso tempo di pressione e di controllo.

Altrettanto inaccettabili sono le numerose mail dal tono minaccioso che arrivano quasi ogni giorno ai direttori e ai gestori per spingerli a vendere e a vendere ancora che accentuano il clima di pressioni commerciali portando a volte ad un livello insostenibile.

Il nuovo modello di servizio dovrebbe puntare sul serio ad aumentare la qualità della relazione con il cliente, nell'ottica di rinsaldare il legame commerciale con la clientela, e non ad aumentare il tornaconto di qualche banchiere ansioso di scaricare sugli altri i costi e le conseguenze dei propri errori.

LA PRESSIONE

Attenti, che prima o poi scoppia!



Gio.Ca'15

USCIRE DAL SISTEMA DELLA MONETA UNICA EUROPEA: E' LA SOLUZIONE PER LA RIPRESA IN ITALIA?

In questo periodo è molto acceso il dibattito nell'opinione pubblica sull'euro e sulla possibilità di uscita dal sistema della moneta unica europea.

Coloro che propongono questa ricetta per rilanciare la produzione del nostro paese rappresentano spesso formazioni politiche populiste se non xenofobe e dunque non sempre presentabili ad una platea che vuole andare al di là del cosiddetto "ragionamento di pancia". Tuttavia il consenso su questa ricetta supera il bacino elettorale di queste formazioni politiche e perciò è necessaria un'analisi più approfondita di questo orientamento. Tale analisi può rivelare che i presupposti di questa ricetta sono più rigorosi di quanto non appaia a prima vista. Essa si basa sul ragionamento che l'Europa, non costituendo un'area valutaria ottimale (ovvero un'area già culturalmente ed economicamente integrata che consenta una facile circolazione dei fattori produttivi al proprio interno) non può adottare un'unica moneta senza scontare l'aggravamento delle disparità economiche esistenti tra i diversi partner dell'Unione.

Interpretando la crisi del debito pubblico proprio come conseguenza dell'adozione della moneta unica senza le precauzioni e la gradualità necessaria, i sostenitori della fuoriuscita dalla moneta unica ritengono che l'Italia (e forse anche gli altri paesi del sud dell'Europa) possano e debbano uscire dall'euro compensando la svalutazione della moneta che si andrebbe ad adottare e l'inflazione che ne conseguirebbe con l'aumento delle esportazioni consentito proprio dalla svalutazione. In questo modo si riuscirebbe a superare l'attuale fase deflazionistica risultato delle politiche restrittive adottate dai governi dell'Unione Europea che sta stritolando le economie più deboli del Vecchio Continente.

Rinviando un'analisi più approfondita di tale posizione ad un convegno che la Fisac-Cgil vuole organizzare entro quest'estate, possiamo accennare a due problemi che la posizione suddetta può sollevare. In primo luogo, un'area valutaria ottimale è stata storicamente spesso il risultato e non la premessa di una unione monetaria. Per questa ragione cercare di indivi-

duare un'area valutaria ottimale prima dell'unione monetaria ed ancor più politica di una regione potrebbe risultare una mera utopia.

Il secondo argomento è che qualsiasi procedura democratica volta a ratificare l'uscita dall'Unione Europea per il tempo necessario alla sua effettuazione potrebbe incorrere nell'effetto annuncio e nell'instabilità che deriverebbe da questo effetto sui mercati finanziari. Tenendo conto questi probabili effetti negativi alcuni sostenitori della ricetta suddetta (ad es. l'acuto e polemico Alberto Bagnai) ritengono che l'operazione dovrebbe essere fatta "in una notte" e senza alcun preavviso. Sui rischi per la democrazia di un'operazione di questo tipo non è necessario soffermarsi.



LA CRESCENTE DISEGUAGLIANZA ECONOMICA

Secondo il rapporto di Oxfam del 19 gennaio scorso, l'1% della popolazione mondiale, che deteneva il 44% della ricchezza mondiale nel 2009 ed il 48% nel 2014, concentrerà nelle sue mani nel 2016 oltre il 50% del patrimonio globale. Durante la crisi, quindi, la forbice tra la quota ricchissima ed il resto della popolazione si è allargata e questo trend si amplierà ancora nei prossimi anni. Oltre un quinto dei miliardari del mondo operano nel settore finanziario e delle assicurazioni.

La relazione di Oxfam mette in guardia dai pericoli della crescente disegualianza; l'eccessiva concentrazione

della ricchezza nelle mani di pochi riduce la domanda globale e, quindi, blocca la crescita economica mondiale. Per contrastare il fenomeno il rapporto propone una serie di misure; lotta all'evasione fiscale delle imprese, l'introduzione di un salario minimo per tutti i lavoratori, maggiori investimenti in servizi pubblici gratuiti, una riforma fiscale che tassi i capitali e la ricchezza invece del lavoro e dei consumi. Queste misure vanno nella direzione suggerita dall'economista Thomas Piketty, autore del libro "Il Capitale nel XXI Secolo", secondo cui, in particolare per l'Italia, "sarebbe ragionevole mettere a maggior contribuzio-

ne i patrimoni, almeno quelli più alti".

Politiche di sostegno dei bassi redditi da finanziare con aumento della tassazione sui grandi patrimoni e sulle rendite finanziarie ed il contenimento delle elevate retribuzioni e compensi di amministratori e managers sono la via obbligata per attenuare gli effetti negativi della disegualianza economica. In questo senso va anche la proposta della piattaforma delle OO.SS. per ridurre i compensi del top management ed applicare una contribuzione del 5% da destinare al FOC sulla parte eccedente le elevate retribuzioni.

L'INCOSTITUZIONALITÀ DEI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT

Dopo la pubblicazione dei primi decreti attuativi e della entrata in vigore del Jobs Act, che introduce il contratto a tutele crescenti e la nuova normativa sui licenziamenti per le "nuove assunzioni", si evidenziano alcuni aspetti che presentano rilevanti rischi di incostituzionalità. Prescindendo dalle disparità di trattamento riservate ai vecchi ed ai nuovi assunti, ai quali solo si applica il jobs act, che potrebbero essere in conflitto con l'art. 3 Costituzione, e probabilmente, concepite ad hoc con l'unico scopo di creare conflitti all'interno dei lavoratori fra giovani e anziani (visti ingiustamente dai primi quali privilegiati, così come i dipendenti pubblici in quanto beneficiari dell'art. 18), vi sono altri aspetti:

1) applicabilità solo a operai, quadri ed impiegati e non ai dirigenti; i redattori del decreto ignorano che la figura del dirigente non apicale, cioè il dirigente di livello medio minimo, è di fatto equiparato, quanto alle tutele agli altri dipendenti, sicché la esclusione dei dirigenti non apicali dall'applicazione del jobs act appare una ingiustificata disparità di trattamento;

2) l'art. 3 dei decreti attuativi, al primo comma, stabilisce che *"salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità"*. In pratica tale norma ammette il licen-

ziamento ove non ricorra alcuna giusta causa o giustificato motivo, in assenza, quindi di alcun presupposto soggettivo e/o oggettivo al di fuori di una immotivata determinazione unilaterale dell'imprenditore. Tale disposizione, al di là della sua palese irragionevolezza, non rientra nelle previsioni di cui alla Legge Delega 183/2014 ed è, pertanto, da ritenersi incostituzionale;

2) il secondo comma dello stesso articolo 3, regolante i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e giusta causa, limita la fattispecie di reintegro alla sola inesistenza del fatto materiale, da provarsi da parte del lavoratore, ed escludendo qualunque valutazione di proporzionalità del Giudice; in altre parole potrà procedersi al licenziamento anche per violazioni di minima entità (ad es. un solo ritardo di 5 minuti) ed il lavoratore, nel caso in esame, potrà evitare il licenziamento soltanto provando la insussistenza del fatto materiale ad esempio che il ritardo non è stato di 5 minuti, ma di quattro. Tale normativa è chiaramente incostituzionale, essendo la proporzionalità fra violazione e sanzione un requisito ineliminabile dell'ordinamento giuridico, strettamente connesso al principio di eguaglianza di ragionevolezza delle leggi come costantemente stabilito dalla Corte Costituzionale, laddove, ad esempio ha dichiarato illegittima la disposizione che prevedeva il licenziamento quale conseguenza automatica di una condanna passata in giudicato, senza prevedere il poterdovere ineliminabile del Giudice di verificare la proporzionalità fra la violazione e sanzione. Senza contare ancora che ben potrebbero verificarsi fattispecie di comportamenti che non potranno essere passibili di una sanzione minore, quali ad es la sospensione dal servizio, in quanto spropor-

zionati, ma potranno invece legittimare la massima sanzione espulsiva del licenziamento. E' palese in tale ipotesi la violazione dell'art. 3;

3) l'articolo 10 del decreto disciplina i licenziamenti collettivi; oltre alle evidenti disparità di trattamento fra i vecchi e nuovi assunti, la materia non era inserita nella Legge delega, sicché l'art. 10 in oggetto è viziato da eccesso di delega, ed, è, quindi, incostituzionale.

Una ultima considerazione attuale nella nostra azienda, in cui sono frequenti i trasferimenti infragruppo perfezionati con cessione contrattuale, fattispecie già da noi affrontata, soprattutto relativamente ai dubbi circa l'applicabilità di tale normativa, fortemente penalizzante per i lavoratori, a chi ha ceduto il contratto di lavoro. Pur se a nostro avviso tale normativa non sembra applicabile alle ipotesi di cessione di contratto, occorre riporre estrema prudenza prima di sottoscrivere tali atti, vista la mancanza di giurisprudenza sull'argomento e non potendosi escludere che in un futuro i datori di lavoro possano "richiedere" la emissione di norme interpretative ad hoc.

A tal fine si suggerisce che per le ipotesi di cessione di contratto venga richiesta, quale condizione essenziale per la sottoscrizione, che alla cessione stessa non si applichino i principi del jobs act.



FRANCESCO ROSI: AUTORE MERIDIONALISTA

Francesco Rosi è legato ad una stagione della cinematografia italiana molto caratterizzata per l'intrinseco, forte legame tra la scrittura cinematografica e la descrizione quanto più "verosimile" possibile con la realtà italiana dell'epoca.

Già il primo film "La sfida" si caratterizza per la descrizione del forte impatto negativo della malavita organizzata sulla realtà economica e sociale della più grande città del sud Italia ma è anche evidente come tale malavita sia anche frutto della cultura sociale e delle relazioni economiche del tempo e del luogo descritto.

Ha continuato con "I magliari" nel quale è raccontata l'enclave subdola, speculativa e sfruttatrice dei commercianti italiani, anche clandestini ed al limite della appartenenza al crimine, nella emergente e prosperosa Germania di fine anni '50. Qui la scrittura cinematografica di Rosi si esprime attraverso toni da commedia e farsa con l'uso del talento di Alberto Sordi unendoli al tono del dramma personale amoroso di 2 personaggi, interpretati dalla bellissima Belinda Lee e Renato Salvatori, tormentati nel proprio rapporto. Il risultato è una evidenza incredibilmente forte di una realtà creata dallo spasmodico desiderio di arricchirsi con ogni mezzo ma che ammazza ogni sincero, caloroso e profondo rapporto umano. Ha proseguito con "Le mani sulla città" nel quale descrive in modo "esplosivo" l'intreccio di corruzione e condizionamento reciproco tra il potere economico dello speculatore edilizio, Palazzinaro del tempo, con la politica notabile e clientelare dei partiti politici della realtà locale, intreccio che devastava il territorio da governare.

Ma il vero capolavoro è "Salvatore Giuliano" dove con l'uso di una struttura di film-dossier, modello cinematografico inusitato fino ad allo-

ra, descrive la vita e la morte del bandito siciliano evidenziando come l'intreccio perverso tra mafia, politica e poteri centrali dello stato italiano, servizi segreti, poteri militari forti abbia creato un "mostro" teso a depredare i territori e a mantenere con tutti i mezzi il potere, incluso l'omicidio sul quale creare misteri e depistaggi per non far mai trapelare la verità. Pratiche che da sempre il nostro paese ha conosciuto e purtroppo conosce ancora molto bene. Ma il film resta soprattutto perché grande film che narra di laceranti drammi umani e che ha ispirato altri grandi talenti cinematografici; come F.F. Coppola che, nel Padrino parte II, usa allo stesso modo lo straziante, lancinante pianto siciliano della madre di Giuliano quando vede il corpo del figlio morto: "figghiu miu...figghiu miu...figghiu miu"

Le stesse cose le ha poi fatte con "Il caso Mattei", film sulla misteriosa morte del creatore dell'ENI, anche se qui si narra l'uomo che creava ricchezza in Italia, allora realtà emergente da un profondo sottosviluppo, anche contrapponendosi da solo ai grandi "trust" del petrolio, evidentemente contrari all'ascesa di un "disturbatore" dei loro profitti e del loro potere.

Già questi titoli fanno, da soli, una carriera incredibilmente potente, per l'impatto sul pubblico e per i riconoscimenti nel tempo ricevuti da Rosi. Noi però non vogliamo fare un escursus completo sulla sua produzione cinematografica. Altri suoi film, seppur sempre di forte qualità, non hanno più raggiunto i vertici cinematografici sopra descritti ma Rosi ha mantenuto sempre, sempre, in ogni suo prodotto, la caratteristica di essere volutamente il narratore di situazioni, personaggi e realtà sociali che, pur avendo un taglio universale, sono

però situazioni, personaggi e relazioni prodotte da realtà e/o da culture emarginate o perseguitate ma che però cercano il riscatto, anche se sono poi sconfitti; ma che da queste sconfitte si è ricevuto però la "coscienza del proprio essere".

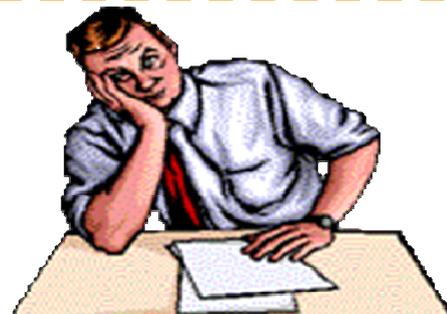
Sono, queste, caratteristiche tipiche di tutti i più forti cantori, pensatori ed autori di quelli che sono chiamati i "Sud del mondo", intendendo con ciò tutte le realtà depresse, emarginate, perseguitate ma pur tuttavia molto ricche di storia e di cultura.

E' in questo senso che Rosi si può definire un autore "meridionalista", non solo perché profondamente meridionale, ma soprattutto perché ha raccontato quei protagonisti, quei personaggi cinematografici che, attraverso un lungo travaglio delle vicende personali, sono stati simbolo e metafora del possibile "riscatto", seppur nella sconfitta, delle realtà umane emarginate e perseguitate del pianeta, dei "Sud del Mondo".



REDAZIONE DI SPAZIO LIBERO

Giorgio Campo
Antonio Coppola
Francesco De Biase
Mario De Marinis
Vincenzo Di Vita (coordinatore Redazione)
Amedeo Frezza
Tullio Angelo Giugliano
Italo Nobile (coordinatore Eventi Culturali)
Raffaele Meo
Stefano Pagano



*Difendi i tuoi diritti
Iscriviti alla FISAC/CGIL
Più forza al Sindacato,
Più tutele ai lavoratori*

In questo numero articolo del collega Avv. Mario Camaggio

Puoi leggerci anche su www.fisac.net e sul gruppo facebook FISAC CGIL Banco di Napoli

Per contatti ed inviare contributi la nostra e-mail è: giornalinofisacbdn@libero.it

Le notizie sul mondo del lavoro le trovi sui siti www.cgil.it (sito confederale) e www.fisac-cgil.it (sito nazionale dei bancari).

Le notizie sul contratto di categoria, gli accordi, il welfare aziendale ed il rapporto di lavoro lo trovi sul sito internet www.fisac.net/wpgisp.

Questo numero va in stampa alle ore 15 del giorno 26 febbraio 2015