



SOMMARIO:

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL e contrattazione di Gruppo	1-2
Il valore dello scatto di anzianità nel contratto collettivo del credito	3
Vita di filiale: se si vogliono fare le nozze coi fichi secchi...	4
Persone, non numeri	5
Mezzogiorno: ripresa o declino?	6
Il dibattito sull'uscita dell'euro: i limiti delle due posizioni a confronto	7
Eventi culturali suggeriti da Spazio Libero.	8

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL E CONTRATTAZIONE DI GRUPPO

Al termine dell'incontro del 31 marzo le OO.SS. hanno siglato, per conformità e presa visione, il testo di un'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale del credito che, per essere sottoscritto, dovrà avere il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori chiamati ad esprimersi nel corso delle assemblee di prossima indizione.

In estrema sintesi, l'ipotesi di accordo prevede che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei bancari scadrà il 31 dicembre 2018, conferma il perimetro dell'Area Contrattuale così come oggi applicato, interviene per la difesa dell'occupazione e dell'occupabilità attraverso l'ampliamento degli obiettivi del Fondo per l'Occupazione (FOC) - prorogato fino al 31 dicembre 2018 - che saranno rivolti anche 1) alla rioccupazione dei lavoratori già nel fondo emergenziale e di quelli licenziati per motivi economici, 2) alla solidarietà espansiva, 3) alla riconversione e riqualificazione professionale, finalizzata a fronteggiare possibili eccedenze di personale dovute a mutamenti nell'organizzazione del lavoro,

4) ad iniziative mirate ad agevolare l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro e 5) all'integrazione del salario di ingresso per i lavoratori che sono già in servizio alla data di stipulazione dell'accordo nella misura dell'8%.

Il livello retributivo del salario di ingresso per i futuri assunti viene anch'esso parimenti aumentato dell'8%.

Il trattamento economico alla voce stipendio è aumentata di euro 85 mensili per i lavoratori inquadrati nella III area professionale, 4^a livello retributivo.

L'incremento verrà parametro, anche per i destinatari di livello retributivo di inserimento professionale, e corrisposto suddividendolo in tre tranches: 25 euro dall'1° ottobre 2016, 30 euro dall'1° ottobre 2017 e 30 euro dall'1° ottobre 2018.

Nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2018 il TFR è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare; sono quindi esclusi dalla

base di calcolo gli straordinari, le indennità varie, etc.

Viene confermata la fungibilità attualmente in essere all'interno dei Quadri Direttivi ed è istituito un cantiere di lavoro per la definizione di un nuovo sistema di inquadramenti ai fini del successivo rinnovo contrattuale.

Su iniziativa aziendale potranno inoltre essere definiti accordi sindacali in tema di inquadramenti del personale.

Ulteriori previsioni riguardano le politiche commerciali, l'assistenza di figli affetti da particolari patologie, il raddoppio del periodo di compenso per malattie di carattere oncologico, l'evoluzione dei modelli organizzativi in funzione del nuovo modo di fare banca.

In attesa dell'approvazione dell'ipotesi di accordo, la scadenza del contratto nazionale di lavoro viene prorogata al 15 giugno.

Il Direttivo Nazionale della FISAC CGIL ha approvato

(segue: Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL e....)

l'ipotesi di rinnovo del contratto nazionale, con 109 voti favorevoli, 56 contrari e 1 astenuto.

Coloro che si sono espressi a favore hanno sottolineato che è stata evitata la disapplicazione del contratto e che l'impianto dell'area contrattuale è stato mantenuto.

Coloro che hanno espresso voto contrario hanno rimarcato la distanza rispetto alla piattaforma e al percorso di mobilitazione avviato, rilevando che questa ipotesi di rinnovo del contratto nazionale lascia inalterate le disuguaglianze nel settore del credito.

Sia favorevoli che contrari hanno convenuto che questo è un accordo complessivamente difensivo e non certamente acquisitivo dal punto di vista economico.

Questa ipotesi di rinnovo lascia molti nodi da sciogliere, in primis quello salariale.

Siamo convinti che spostare il peso della rivendicazione salariale sulla contrattazione di gruppo non aiuti a ridurre le disuguaglianze, che sappiamo essere siderali nel nostro paese: a conferma di ciò basti rilevare che in Germania, indicata come modello per le relazioni industriali, dove le disuguaglianze retributive tra lavoro e capitale sono più contenute, il peso della contrattazione nazionale è maggiore.

Comincerà a breve la contrattazione di gruppo ed anche nel Gruppo Intesa Sanpaolo bisognerà contrattare la produttività.

Quando si parla di produttività si finisce con il parlare sempre di quella del lavoro, trascurando la produttività del capitale che le rilevazioni statistiche degli ultimi anni hanno mostrato essere stata negativa nonostante che il capitale continui ad essere retribuito in modo proporzionalmente crescente rispetto al lavoro.

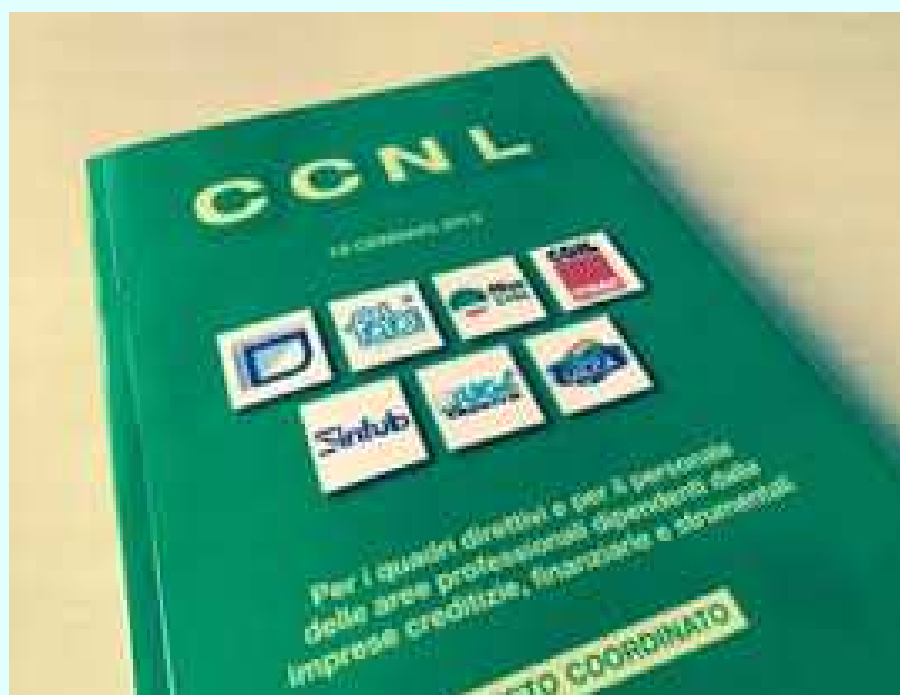
Questo è un elemento da non trascurare in questa tornata di trattative aziendali, in cui bisognerà tener conto dell'impatto in molti casi negativo delle innovazioni organizzative sulla produttività complessiva.

Detto in altri termini il continuo cambiamento di modelli organizzativi, oltre ad essere un sintomo di incertezza strategica, produce molti effetti negativi sull'operatività quotidiana. Solo l'impegno straordinario dei colleghi ha consentito di affrontare queste difficoltà; solo mediante l'enorme sforzo profuso dai lavoratori sono

stati raggiunti difficoltosi obiettivi di budget. Di questo sforzo occorrerà tenere conto in occasione dei prossimi incontri di Gruppo.

Bisogna anche considerare che il gruppo Intesa Sanpaolo ha chiuso nel 2014 un bilancio florido, con proventi operativi in crescita del 4% rispetto al 2013, un risultato operativo di 8,3 mld di € superiore di oltre il 5% rispetto all'esercizio precedente, un utile netto di 1,2 mld di euro con proposta di dividendi cash per 1,2 mln di €, superiori di oltre il 45% rispetto agli 822 mln di € distribuiti nel 2014, con indici di produttività altissimi (il cost/income è tra i primi in Europa) e ampie disponibilità di capitale libero.

Persistono, pertanto, margini e condizioni per avviare una trattativa aziendale rivendicativa.



IL VALORE DELLO SCATTO DI ANZIANITA' NEL CONTRATTO COLLETTIVO DEL CREDITO

Nelle ultime tornate contrattuali i bancari hanno ribadito alle OO.SS. la necessità di non avere un atteggiamento troppo morbido nei confronti di ABI durante i rinnovi, per contrastare la continua perdita di potere d'acquisto e la progressiva riduzione dei diritti dei lavoratori. Limitandoci al solo aspetto economico, sulla base delle evidenze empiriche e delle elaborazioni su dati ISTAT, possiamo dire che la perdita economica c'è stata, ma nell'ambito di una caduta complessiva dei salari reali di tutti i lavoratori italiani ed europei negli ultimi 30 anni.

L'ipotesi di accordo del nuovo contratto conserva lo scatto di anzianità, ossia l'incremento salariale contrattualmente garantito ogni tre anni: potrebbe sembrare un'inezia, ma è un simbolo della contrattazione; è l'unico elemento di progressione economica di categoria certificato nel CCNL. L'ABI aveva chiesto espressamente l'eliminazione dello scatto.

La domanda che ci poniamo è: che impatto avrebbe l'eliminazione dello scatto di anzianità? Quanto vale lo scatto spalmato nel tempo? Quanta parte di salario avrebbe perso il lavoratore bancario se non avesse avuto gli scatti in contratto?

Poiché nelle trattative con la controparte le organizzazioni sindacali dei bancari avanzano le proprie richieste sulla base di un inquadramento del bancario tipo (III area professionale, IV livello retributivo con sette scatti d'anzianità), abbiamo fatto una simulazione basandoci sulle retribuzioni mensili

lorde del dipendente al netto di ogni tipo di indennità contrattualmente prevista per particolari adibizioni, basandoci sulle Tabelle Retributive applicate a questo inquadramento a partire dal 1999 (tabelle pubblicate sul sito ABI a corredo dei singoli testi di Accordo sui CCNL).

Abbiamo calcolato come è aumentata la retribuzione del bancario che, partito nel 1999 con due scatti di anzianità, oggi, come da CCNL, è arrivato a fine 2014 con il sesto scatto e aspetta di percepire il settimo scatto nella busta paga di Gennaio 2015: il suo salario lordo annuale nel 2014 – ottenuto sommando i salari lordi mensili e tredicesima mensilità – è pari a 37.248 Euro ed è partito da 26.495 Euro a Gennaio 1999. Il lettore non si faccia ingannare dall'incremento di salario superiore al 40%: si tratta di salari *nominali*, il cui valore reale va calcolato depurando i dati dall'aumento del costo della vita.

Se invece fosse stata soppressa la dinamica salariale legata agli scatti di anzianità cioè se il nostro bancario tipo di III a.p. e IV l.r con due scatti di anzianità non avesse maturato altri scatti tra il 1999 ed 2014 (ciò che ABI avrebbe voluto fare *ex nunc*, cioè da questo contratto in poi) il suo salario lordo annuo, aumentato solo per effetto dell'adeguamento del salario al costo della vita attraverso le usuali trattative contrattuali, sarebbe aumentato da 26.495 Euro nel 1999 per arrivare solo fino a 35.628 Euro a fine 2014.

In 16 anni il nostro bancario tipo

avrebbe perso 14.700 Euro circa (920 euro annui in media) se gli scatti fossero rimasti fermi a due anziché aumentare fino a sei e, naturalmente, la perdita annuale tra quanto dovuto in base a CCNL con scatti e quanto liquidato con CCNL senza scatti avrebbe continuato a sommarsi alle perdite precedenti negli anni a venire: l'area di perdita, com'è logico, tenderebbe ad allargarsi almeno ogni tre anni fin all'ottavo scatto per effetto della crescente differenza tra quanto dovuto nell'ipotesi di CCNL con scatti e quanto effettivamente liquidato senza.

Il Contratto Collettivo Nazionale del Credito è servito, finora, ad evitare questa barbarie, perché legare gli aumenti salariali esclusivamente alle promozioni significa essere sempre più lavoratori soggetti alla volontà e alle pressioni del datore di lavoro; eliminare lo scatto insieme con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha un valore non solo economico ma anche fortemente simbolico; la premessa ideologica di questo colpo di mano di ABI è che lo stipendio sia una gentile concessione del datore di lavoro, a fronte di impegno sempre maggiore e ritmi di lavoro massacranti; una concessione da contrattare "faccia a faccia" e non "collettivamente" uniti in un contratto che garantisca dignità e umanità: il "divide et impera" è un strategia che paga sempre e solo il datore di lavoro. La cancellazione dello scatto è una delle provocazioni che l'ipotesi di accordo appena firmata scongiura.

VITA DI FILIALE: SE SI VOGLIO FARE LE NOZZE COI FICHI SECCHI...

L'introduzione del nuovo modello di servizio nell'ambito del Banco di Napoli e di tutto il gruppo Intesa Sanpaolo ha portato, come da più parti è stato sottolineato e denunciato, all'emergere di tutta una serie di nuove criticità organizzative e all'esasperazione di alcuni problemi già presenti e avvertiti come logoranti da parte dei colleghi.

Tra questi ultimi, merita sicuramente un'analisi attenta e profonda il tema della strumentazione che la Banca mette a disposizione dei lavoratori, con particolare riferimento alle apparecchiature informatiche e ai programmi che dovrebbero farle funzionare e renderle uno strumento prezioso e importante nel lavoro quotidiano di tante persone.

Bisogna innanzitutto partire dal presupposto che se un'apparecchiatura informatica o di altro tipo diventa indispensabile, nell'organizzazione lavorativa e operativa architettata dall'azienda, allora quest'ultima dovrebbe adoperarsi e attivarsi per fornire tale apparecchio a tutte le filiali e a tutti gli uffici, in una quantità tale da rendere il singolo lavoratore in grado di portare a termine i propri compiti nei tempi attesi e prefissati. Pensiamo, ad esempio, allo scanner.

Già da qualche anno, in particolare in rete ma anche in altre strutture della Banca, lo scanner è diventato uno strumento indispen-

sabile, un hardware intorno al quale ruotano tutta una serie di attività e di operazioni che quotidianamente vengono effettuate da ciascun lavoratore. E' fondamentale per la comunicazione tra diverse strutture della Banca (pensiamo alla trasmissione di operazioni da effettuare dalla filiale al back-office), per l'acquisizione e l'archiviazione di documentazione, per l'esecuzione rapida di una semplice data certa, tanto per fare alcuni esempi.

Eppure molti uffici e molte filiali lamentano una carenza di scanner. In alcune strutture in particolare ve n'è una quantità pari a un terzo dell'effettivo fabbisogno e questo vuol dire tempi più lunghi per eseguire un'operazione, risposte meno rapide al cliente, frustrazione da parte dei colleghi.

Insomma lo scanner è solo un esempio, ma forse il più lampante e significativo, di un atteggiamento da parte dei vertici aziendali tendente al voler fare le nozze coi fichi secchi, come si suol dire.

Solo la bravura, la tenacia e la perseveranza di molti colleghi evita che problemi di questo tipo abbiano conseguenze operative più gravi nel lavoro quotidiano. Come fare a meno, ad esempio, di parlare di ABC? Questo programma mostro attraverso il quale ormai tutto deve passare, soprattutto le attività di tipo commerciale, perché rappresenta uno strumento di controllo e di pressione da parte

dell'azienda.

Tutto deve passare da ABC eppure ABC è lento, elefantaco, macchinoso.

Rilasciare una semplice carta bancomat da ABC fa perdere almeno il triplo del tempo che ci voleva con la vecchia procedura ZAFI, come ben sa chi si trova in filiale. Ogni giorno, o quasi, c'è un nuovo messaggio di errore che ABC, facendosi quasi beffe di noi, ci restituisce, con conseguente apparizione della notizia nella sezione Ultimo Minuto della intranet.

Come è possibile tutto questo in un'azienda che si picca di essere tra le più innovatrici del Paese? Verrebbe da chiedersi: a chi giova? E quando e come verranno riconosciuti questi problemi, con conseguente riconoscimento anche ai colleghi di ciò che fanno per risolverli e superarli nel loro lavoro di ogni giorno?



PERSONE, NON NUMERI

La Banca ha presentato il Nuovo Modello di Servizio partito a Gennaio di quest'anno, riconoscendo che si sarebbe trattato di una rivisitazione complessiva e profonda dell'Azienda, che avrebbe comportato un generale cambiamento delle strutture, dei ruoli, delle portafogliazioni e persino del "metodo" commerciale

Che si sia trattato di uno sconvolgimento ce ne siamo accorti immediatamente. Come tutti i cambiamenti, il nuovo modello ha comportato e comporta tutt'ora, a meno di due mesi dall'avvio, delle difficoltà che necessiti di evidenti aggiustamenti e di tempi di adattamento.

Ma la necessità di una fase di una fase di transizione verso il nuovo modello, di una rideterminazione di ruoli e delle relazioni con i clienti, scombuscolati dal passaggio da un gestore a un altro, da una Filiale a un'altra, da un orario a un altro, da un cassiere a una Tarm, non sembra condivisa né considerato a livello aziendale dove, invece, si agisce per l'applicazione e (soprattutto!) per risultati immediati, anzi di più, già consolidati.

A tutti i colleghi interessati da nuovi carichi di portafoglio (tra l'altro improvvisamente lievitati) o da nuovi profili professionali vengono infatti chieste (senza nessun passaggio di consegne e senza formazione alcuna) risposte e risultati immediati su posizioni che ancora non si conoscono o su relazioni appena avviate.

Fioccano, così, report (standardizzati e no), monitoraggi, riunioni, breafing, inviti e sollecitazioni, che non fanno altro che aumentare la sensazione di sbandamento, disorientamento, insicurezza, il clima di insoddisfazione e il senso di de-professionalizzazione.

Dobbiamo purtroppo constatare che una Banca che sostiene di voler mettere al centro del proprio piano industriale il cliente dimentica le persone, e considera solo i numeri (i contatti, gli incontri, i prodotti venduti...)

Come persone, e non come numeri, vanno considerati i clienti, ma anche i colleghi, che con i primi debbono stabilire una relazione basata su un rapporto di fiducia e sul riconoscimento di professionalità e competenza.

Altrimenti a nulla vale il sorriso stampato sul viso, il buon giorno, l'accoglienza, la stretta di mano data né troppo forte né troppo debole....

Ma siamo al punto di dover ribadire l'ovvio, di dover ricordare i pericoli e i danni dello stress da lavoro-correlato; di dover rimarcare che un cliente soddisfatto nei suoi reali bisogno è un cliente che non ti abbandona, che un lavoratore contento del proprio lavoro è un lavoratore migliore e più "sorridente", ...

Ma ormai c'è poco da sorridere!!!!!!



MEZZOGIORNO: RIPRESA O DECLINO?

Sempre più assordante è il ritmo con il quale viene propagandata da parte del governo l'uscita dell'Italia dalla crisi, attribuendone impropriamente il merito alla politica delle riforme.

Ma, a guardar bene oltre la coltre di propaganda e demagogia, ci si accorge che la "grande ripresa" in atto non va oltre lo zero virgola.

Secondo recentissime elaborazioni del Sole 24 Ore e il Centro Studi Sintesi (su dati Eurostat, BCE, Commissione UE) il superamento della crisi e la crescita sono obiettivi non ancora raggiunti e più lontani del previsto. I dati mostrano che solamente la Germania a fine 2014 ha recuperato rispetto al 2007, anno precedente all'esplosione della crisi che ha investito l'intera Europa. La condizione dell'Italia, pur migliore di Portogallo, Spagna, Irlanda e Grecia, è ancora grave. Rispetto al 2007 tutti gli indicatori considerati sono ampiamente negativi: PIL -8,9%; occupati -4%; produzione industriale -23,7%; investimenti -29,7%; consumi delle famiglie -7,7%; povertà assoluta e relativa +9,7%; prestiti alle imprese -0,8%. Il tutto in presenza di un debito pubblico che ha superato i 2000 mld di euro e un tasso di disoccupazione generale del 12,7% corrispondente a 3.236.000 persone in cerca di occupazione.

Il quadro in cui versa il Mezzogiorno è a dir poco desolante. I dati ISTAT riferiti al 2014 evidenziano che, rispetto al 2013, gli occupati sono calati a 4.856.000 unità con una perdita di 45.000 posti di lavoro (di cui 19mila in Campania, 14mila in Puglia e 13mila in Sicilia; Calabria e Basilicata hanno registrato incrementi di cpl. 8.000 unità); il tasso di disoccupazione generale ha raggiunto il 20,7% e quello della disoccupazione giovanile (15-24 anni) che a livello nazionale ha raggiunto il 42,7%, ha toccato al Sud il tetto del 56% con un picco del 58,5% per le donne; il tasso di occupazione

flette ulteriormente al 41,8% (ex 42%) mentre un miglioramento si registra sia al Nord (64,3% ex 64,1%) che al Centro (60,9% ex 60,2%). Ma cosa riserverà il 2015?

L'anno in corso sembrava foriero di positive novità tanto che il governo aveva addirittura annunciato la rinascita del Ministero per il Mezzogiorno a dimostrazione di un rinnovato interesse per la "questione meridionale". Il dibattito invece, è di nuovo sopito. Di Mezzogiorno si riparla, ma in relazione alla spending review che il governo sta programmando.

Se guardiamo al recente passato, rileviamo che tutti i governi susseguiti negli ultimi 15 anni hanno realizzato una politica di tagli di spesa che hanno sempre avuto un peso maggiore al Sud. Se venisse rispettato il dettato costituzionale (art. 119) le politiche di spesa dovrebbero trasferire alle regioni meridionali una quota pari almeno al 45% del totale della spesa pubblica in c/capitale. Tale obiettivo non è stato mai conseguito. Il Mezzogiorno, infatti, con un peso ponderato del 38% (considerando superficie e popolazione) ha ottenuto risorse stabilmente inferiori al 30% con accentuazione del dualismo.

Se si mettono a confronto i trienni 2001-2003 e 2010-2012, emerge che

la media annua delle agevolazioni concesse alle imprese è scesa da 10,7 €/mld a 4,3 €/mld in Italia con tagli concentrati nel Mezzogiorno, dove le agevolazioni concesse si sono ridotte dell'80,5% (-5,2 €/mld). Il trend non varia per le agevolazioni effettivamente erogate che si sono ridotte del 67,1% (-2,6 €/mld) al Sud e solamente del 22,4% al Centro Nord (-500 €/mln). (Elaborazione SVIMEZ su dati Ministero Sviluppo Economico).

Secondo previsioni SVIMEZ nell'anno in corso la spesa destinata al Meridione dovrebbe subire un ulteriore taglio del 6,2% contro il 2,9% del Centro Nord. Il Mezzogiorno pertanto risulterà ancora una volta penalizzato in misura maggiore del Centro Nord. Il Sud è destinato ad assistere al progressivo azzeramento dell'intervento pubblico a sostegno delle imprese. Con la spending review, che si è tradotta in meri tagli lineari finalizzati alla quadratura dei conti pubblici, è il Mezzogiorno a rimetterci più delle altre aree del Paese, tanto che negli ultimi 5 anni le manovre dei governi hanno inciso sul PIL meridionale per il 9,5%.

Ma ci chiediamo: c'è ancora spazio per ulteriori tagli sull'economia del Sud? La risposta è NO! pena il collasso definitivo dell'intera area.



IL DIBATTITO SULL'USCITA DALL'EURO: I LIMITI DELLE DUE POSIZIONI A CONFRONTO

Economisti e politologi che affermano da sinistra che dall'euro non bisogna uscire non hanno particolari argomenti a favore di questa tesi, ma prevalentemente argomenti contro la tesi contraria secondo la quale dall'euro bisogna uscire.

Questa situazione la dice lunga sul corto respiro che ha avuto sinora questa posizione. Essa infatti ha poche risposte da dare a chi evidenzia come l'Unione Europea così come è stata costruita non risponde agli ideali che ne avrebbero dovuto ispirare la nascita. E perciò si limita ad evidenziare come la scelta possa essere solo quella del meno peggio.

Alcuni argomentano che i problemi nascono dall'incompleto processo di integrazione dei paesi europei e, pertanto, vorrebbe più Europa ovvero vorrebbero, accanto all'Unione monetaria, anche l'Unione bancaria e fiscale; questi teorici non si rendono conto, tuttavia, che se l'Europa si è sviluppata finora in questo modo non è che sia mutilata o incompleta, ma è l'Europa frutto del disegno politico che hanno voluto le classi sociali in questo momento più forti.

In altri termini, un' Europa che non produca le crisi e gli squilibri sociali e distributivi cui stiamo assistendo in questi anni non è il prodotto della persuasione individuale causata da argomenti presentati in un dialogo filosofico astratto, ma può essere solo il frutto dell'equilibrio di forze all'interno di un conflitto tra classi sociali.

Sia la proposta di uscire dall'euro sia quella di rimanervi, prese in sé, sono insufficienti dal momento che presentano rischi e costi non da poco.

Esse paradossalmente acquistano più concretezza all'interno di una possibile alternativa politica, all'interno di una strategia politica di lungo respiro.

Si deve cioè postulare la possibilità di scegliere tra le due opzioni in modo da contrattare al meglio politicamente il proprio rapporto con l'Unione Europea; in effetti è quello che in condizioni estremamente difficili sta tentando di fare la Grecia di Tsipras e Varoufakis.

Questo aspetto è un punto importante anche per la teoria economica stessa: questa deve incorpo-

rare in sé, per valutare gli strumenti di politica economica, le scelte politiche che vengono compiute e le possibilità che tali scelte presuppongono.

Non può esistere cioè una politica economica ridotta a ricettario e non esistono scelte in sé giuste o sbagliate, dal momento che queste stesse scelte influenzano l'insieme dei fatti economici la cui conoscenza dovrebbe a sua volta determinare la valutazione delle scelte fatte.



EVENTI CULTURALI SUGGERITI DA SPAZIO LIBERO



FISAC CGIL BANCO DI NAPOLI

Promuove l'incontro sul tema

EURO: RISCHI ED OPPORTUNITA'



Giovedì 14 maggio ore 16,00

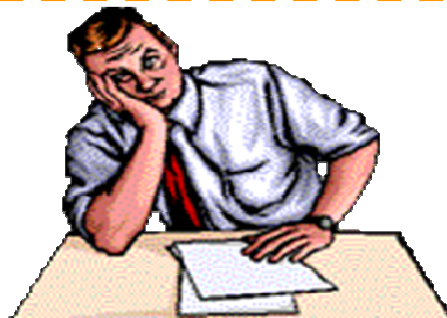
Hotel Oriente, Via Diaz 44 - NAPOLI

Interverranno:

Prof. Emiliano Brancaccio, Università del Sannio, *Crisi dell'Eurozona e centralizzazione dei capitali*

Prof. Gennaro Zezza, Università di Cassino, *Euro, crescita e lavoro*

Dott. Guido Iodice, ricercatore di Keynesblog, *Gli eccessivi ottimismo sull'uscita dall'Euro*



REDAZIONE DI SPAZIO LIBERO

Giorgio Campo

Antonio Coppola

Francesco De Biase

Vincenzo Di Vita (coordinatore redazione)

Amedeo Frezza

Tullio Angelo Giugliano

Italo Nobile (responsabile eventi)

Raffaele Meo

Stefano Pagano



Difendi i tuoi diritti

Iscriviti alla FISAC/CGIL

Più forza al Sindacato,

Più tutele ai lavoratori

In questo numero articolo dei colleghi Roberto Polidori (FISAC Taranto) e Chiara Beatrice (FISAC Benevento)

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

Questo numero va in stampa alle ore 15 del giorno 22 aprile 2015