



SOMMARIO:

| | |
|--|------|
| Il percorso della Contrattazione Integrativa Aziendale | 1-3 |
| Inaugurare una nuova fase delle trattative sindacali | 4 |
| La trattativa sul VAP | 5-6 |
| Nuovo Modello di Servizio: nodi da sciogliere e più tutela per il territorio | 7 |
| Gestori o incantatori | 8 |
| Mezzogiorno d'Italia.: declino inarrestabile | 9-11 |
| Publicato il decreto sui controlli a distanza | 12 |

IL PERCORSO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

I lavoratori del settore bancario, dopo aver votato a favore del rinnovo del CCNL, chiedono altri risultati e, soprattutto nel nostro gruppo bancario, guardano con attenzione ed apprensione al negoziato che sta per aprirsi sui temi oggetto di contrattazione, la cui importanza è fortemente avvertita per i riflessi che essi hanno sulle loro condizioni di lavoro e di vita.

I lavoratori ci chiedono una svolta, vogliono risultati concreti e a loro favorevoli.

E' per interpretare al meglio questa domanda, il Direttivo FISAC del Banco di Napoli, riunitosi lo scorso 8 maggio, rimarcò nel dispositivo finale che *"dovessero essere richiesti un VAP 2014 in linea con i dati di bilancio consolidato e il significativo aumento dei dividendi distribuiti, il riconoscimento della professionalità legata al Nuovo Modello di Servizio e una regolamentazione delle sollecitazioni alla vendita, non escludendo, se necessario, anche un percorso vertenziale a sostegno di queste legittime rivendicazioni"*.

Questa è stata la nostra posizione di partenza!

La nostra convinzione è che il nostro agire e il nostro essere Sindacato, in questo confronto difficile che sta per aprirsi con l'azienda, deve avere come obiettivo il conseguimento di risultati tali da essere considerati utili da tutti i colleghi, iscritti e non iscritti al Sindacato, uomini e donne, giovani e meno giovani, del Nord e del Sud, forieri di miglioramento economico, di riconoscimento e valorizzazione della professionalità, di rispetto della dignità di ciascuno, favorendo un clima lavorativo di benessere e non di malessere.

I temi che oggi sono sul tavolo del confronto (VAP, premio di risultato, ruoli e inquadramenti, pressioni commerciali) riguardano, in ultima analisi, la dignità, la professionalità, il legittimo riconoscimento economico (visti i risultati del gruppo), le condizioni di lavoro per l'oggi e le prospettive per il domani.

Noi dobbiamo essere protagonisti del cambiamento che non può risolversi esclusivamente nella riduzione del costo del lavoro.

Anzi, riteniamo che sul lavoro bisogna investire non tagliare,

soprattutto in una fase come questa, di crescita del settore che va recuperando ampi margini di redditività a partire proprio dal Gruppo Intesanpaolo.

Dobbiamo essere capaci di esercitare la leadership con proposte chiare che trovano ancoraggio in principi guida, in posizioni politiche chiare ed intelleggibili dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Come FISAC Banco Napoli già abbiamo adottato questa impostazione, proponendo opzioni politiche espresse con documenti ed interventi puntuali.

Le coordinate politiche all'interno del quale analizzare e valutare le specifiche proposte presentate dall'Azienda nei vari incontri sono state definite nel Direttivo di Gruppo FISAC del 25-26:

1) acquisizione di un VAP 2014 corrispondente alle attese dei colleghi alla luce degli utili conseguiti nel 2014 (1,2 €/mld) interamente destinati a dividendi (+40% sul 2013) e considerata l'erogazione discrezionale

(segue: Il percorso della Contrattazione Integrativa Aziendale)

dei premi distribuiti dall'azienda>Obiettivo>riconoscimento della produttività del lavoro quale componente essenziale del risultato di Gruppo;

2) determinazione di un premio variabile di risultato 2015 secondo modalità e criteri tali da permettere un aumento della quota di salario contrattato e, quindi, una riduzione di quello discrezionale>Obiettivo> negoziare il montante e i criteri di erogazione;

3) efficace contrasto alla pratica diffusa delle pressioni commerciali che, con il varo del Nuovo Modello di Servizio, hanno raggiunto livelli insopportabili>Obiettivo>

codificare i comportamenti e la reportistica ammessa e definire le modalità di intervento rapido sulle pressioni indebite;

4) definizione di ruoli e inquadramenti per riconoscere e valorizzare la professionalità e il merito alla luce dei cambiamenti organizzativi intervenuti e tenendo conto delle lacune normative non colmate con il rinnovo del CCNL>Obiettivo>concordare i criteri e le modalità di attribuzione del ruolo, definire l'importo delle indennità e le modalità e i tempi del loro consolidamento;

4) collegare all'esito positivo delle questioni precedentemente elencate il confronto sul Fondo pensioni Unico di Gruppo con riferimento ai solo Fondi a contribuzione definita > Obiettivo> semplificare la previdenza complementa-

re e innalzare i livelli minimi di contribuzione aziendale.

Il Direttivo Nazionale FISAC dello scorso 9-10 luglio, premesso che *"le strategie e gli atteggiamenti delle controparti aziendali hanno come obiettivo principale, nemmeno mascherato, proprio quello di avere mano libera e di aprire brecche enormi su quei temi che il recente rinnovo del CCNL non ha affrontato fino in fondo, rimandandoli a cantieri di lavoro e di confronto che non sono stati ancora aperti (come quello sugli inquadramenti), impegna i coordinatori e le delegazioni trattanti al pieno e rigoroso rispetto del CCNL e delle norme statutarie della FISAC e della CGIL sui percorsi democratici di consultazione e voto di lavoratori e lavoratrici riprendendo la positiva esperienza dell'ultimo CCNL"*.

Infine, il Direttivo FISAC del Gruppo Intesa SanPaolo del 27-28 luglio scorso, entrando nel merito delle proposte, ha rilevato diffuse criticità tali da rendere le proposte così come formulate non accoglibili. L'odg approvato a conclusione dei lavori, infatti, afferma, vista la centralità dei temi in discussione per la nostra azione sindacale, la necessità di arginare la discrezionalità aziendale su istituti, quali salario di produttività e ruoli professionali, sui quali si gioca il controllo dell'organizzazione del lavoro e del salario. Nel dettaglio si ribadisce che:

1) il premio di risultato 2015 va salvaguardato per tutto il personale non considerando condivisibile la volontà aziendale di far entrare in gioco la RAL su ogni argomento;

2) il riconoscimento dei ruoli professionali deve coinvolgere tutto il personale del gruppo e avvenire sulla base di parametri di assoluta trasparenza e comprensione. In particolare a) l'entità delle indennità di ruolo non possono tradursi in una mera riduzione dei costi; b) il consolidamento delle indennità deve avvenire con criteri di trasparenza che vedano la formazione come un diritto; c) relativamente alle pressioni commerciali è stata riaffermata la necessità di incidere tangibilmente sui comportamenti non corretti attraverso precise regole attinenti all'inibizione dell'autoproduzione di report non istituzionali, al divieto di diffusione di graduatorie nominative individuali, alla definizione di modalità di comunicazione non lesive della dignità personale, all'impegno aziendale a far cessare comportamenti scorretti e recidivi;

3) viene riconfermata la disponibilità ad avviare il percorso di creazione del Fondo Pensioni Unico di Gruppo condizionata dall'effettuazione di una due diligence da parte di organi terzi, dalla certezza del mantenimento delle prerogative degli

(segue: Il percorso della Contrattazione Integrativa Aziendale)

iscritti ai Fondi confluenti, dal pieno rispetto degli statuti dei Fondi confluenti, dall'innalzamento della contribuzione aziendale a favore dei lavoratori per i quali attualmente viene versata una contribuzione inferiore ai minimi del CCNL; 4) viene ribadita la distanza delle posizioni sul VAP 2014.

Sullo sfondo, i risultati della semestrale 2015 confermano il Gruppo Intesa SanPaolo come leader in Italia e tra i primissimi in Europa, con un fortissimo incremento, rispetto al primo semestre 2014, del risultato operativo (+ 17% a 5,2 mld), dell'utile di gestione corrente (+54% a 3,3 mld) e con utile netto a 2 mld in grado di soddisfare pienamente l'obiettivo di dividendi da distribuire nel 2015 agli azionisti.

Inoltre, la tendenza del settore è da considerarsi in positiva evoluzione anche per il soccorso di normative di favorevole impatto.

E' da questo contesto, attuale e prospettico, di settore e di Gruppo, che devono scaturire le coordinate entro cui definire le strategie sindacali di settore e nel Gruppo: si stanno aprendo spazi rivendicativi più ampi del passato e, dopo il rinnovo del CCNL, non possiamo predisporci ad accordi difensivi.

Nel nostro spaccato, l'accordo su Contratto Collettivo di II Livello non può non avere quale obiettivo strategico il trasferimento ai lavoratori di consistenti quote di produttività al fine di aprire una fase di crescita del loro reddito reale dopo quella di moderazione sala-

riale degli anni passati, caratterizzata da una distribuzione della ricchezza palesemente sbilanciata a favore del capitale (si ricordano i 2 mld di dividendi già assicurati agli azionisti).

Questa deve essere la visione strategica per l'oggi e per il domani ribadita in occasione dell'ultimo Direttivo Aziendale Fisac/Cgil del Banco di Napoli dell'11 settembre. Nel dispositivo finale si conclude che *'Il Direttivo ritiene necessario un cambio di passo per inserire nel proseguimento del confronto le impostazioni e le priorità della nostra organizzazione. In particolare sui seguenti argomenti:*

Definizione di ruoli ed inquadramenti coerenti con il contratto nazionale, che non confligge con l'organizzazione prevista dal Nuovo Modello di Servizio. Le figure professionali e le situazioni complesse devono essere leggibili e trasparenti. Deve essere eliminata la totale discrezionalità da parte dell'azienda che invece emerge in modo inequivocabile ed anche ogni riferimento alla Ral. Gli inquadramenti e le indennità devono essere collegati alla formazioni e alle competenze certificate. Il nuovo assetto degli inquadramenti non deve essere finalizzato alla semplice riduzione dei costi e non deve essere retroattivo.

La definizione della situazione complessive deve tener conto delle specificità del territorio meridionale (circolazione del contante, minore diffusione della tecnologia, organici risicati, etc.). L'esperienza

degli ultimi anni ci dice un'altra cosa. L'azienda, pur strutturandosi con una banca dei territori, ha adottato nel tempo modelli organizzativi molto rigidi, non tenendo minimamente conto delle particolarità del territorio. Si deve evitare il rischio di introdurre vere proprie gabbie salariali e limitazioni di carriera per le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo al Sud.

Nostro obiettivo deve essere di negoziare il montante del premio variabile di risultato e di collegarlo a parametri non influenzabili dalle politiche di bilancio aziendali, come l'utile operativo. Deve essere ampliata la quota per tutti, senza prevedere alcun meccanismo di assorbimento. Deve esser salvaguardato l'attuale vap, che nell'impostazione aziendale rischia di sparire. L'accordo deve contrattare anche i pesi dei singoli ruoli.

L'accordo sulle pressioni commerciali deve esser uno strumento che possa essere usato sui territori per un'efficace azione sindacale. A tale fine deve prevedere un elenco dei comportamenti da non agire e una funzione non solamente formale del comitato welfare.

Il passaggio in cui l'azienda dichiara, senza nessuna replica da parte sindacale, di procedere unilateralmente in caso di mancato accordo e che le materie non potranno essere oggetto di ulteriori istanze sindacali, è inammissibile poiché certifica l'azzeramento dell'autonomia sindacale."

INAUGURARE UNA NUOVA FASE NELLE TRATTATIVE SINDACALI

La riflessione sull'attuale fase della contrattazione non possono iniziare che dalla valutazione dei risultati conseguiti dal Gruppo Intesa Sanpaolo con l'ultima semestrale, che di fatto dispiegano le potenzialità che già si intravedevano nel bilancio 2014.

Le ottimistiche dichiarazioni dei vertici della banca a commento di tali dati non devono essere interpretate solo come un segnale destinato solo ai mercati, ma fotografano l'ottimo stato di salute dell'azienda.

Dal comunicato stampa sappiamo che i due miliardi di euro di dividendi sono assicurati e che i 4500 esuberanti sono stati riconvertiti, il che pone in prospettiva il tema della ripresa delle assunzioni specie in contesti svantaggiati come quelle delle regioni meridionali che maggiormente hanno patito gli effetti della crisi.

E' un bilancio *labour intensive*, come dimostra la crescita delle commissioni nette. Dal punto di vista dell'efficienza Intesa Sanpaolo presenta un cost/income tra i migliori d'Europa. Inoltre ci sono notevoli miglioramenti anche dal lato delle sofferenze, con gli accantonamenti in pesante diminuzione.

La situazione in prospettiva dovrebbe ancora migliorare per gli effetti benefici della legge che accelera l'escussione delle garanzie. Il livello di copertura dei crediti deteriorati è al 146% se si conside-

rano anche le garanzie reali e personali.

I numeri ci consegnano dunque uno scenario cambiato e ciò impone un cambio di ritmo nella trattativa aziendale in corso. A nostro modo di vedere la fase sindacale difensiva, caratterizzata da notevoli interventi sul costo del lavoro (accordo 19 ottobre), è esaurita e si sono aperti ampi spazi per una stagione rivendicativa.

La forza economica di Intesa Sanpaolo potrebbe benissimo sopportare un assetto degli inquadramenti analogo a quello che c'era in precedenza e cancellato con l'accordo dell'ottobre 2012. Questo non significa rinnegare quello che si è fatto in precedenza, ma prendere atto del cambio di fase.

Il punto politico è questo: occorre aprire una nuova fase che sfrutti gli spazi rivendicativi che si stanno aprendo evitando accordi al ribasso.

In particolare, due punti del verbale di percorso sottoscritto il 5 agosto non collimano con le coordinate di nuova fase rivendicativa da inaugurare nelle trattative sindacali.

Il primo luogo è quello in cui si sostiene che restano sospesi eventuali inquadramenti derivanti dal Nuovo Modello di Servizio, aprendo in sostanza alla retroattività dell'accordo che si sottoscriverà.

Il secondo è l'affermazione che l'azienda procederà unilateral-

mente in mancanza di accordo e che le materie non potranno formare oggetto di ulteriori istanze da parte delle organizzazioni sindacali. A parte la pretesa di annullare ogni autonomia rivendicativa del sindacato, l'azienda potrebbe procedere unilateralmente solo per la parte non normata dal contratto nazionale.

Al di là delle criticità evidenziate, riteniamo che abbiamo la capacità di ribaltare lo scenario e di fare un accordo all'altezza delle aspettative dei colleghi ed in sintonia con l'ottimo stato di salute dell'azienda.

LA TRATTATIVA SUL VAP

Perché la trattativa sul Vap si sta prolungando oltre le aspettative più pazienti che i lavoratori avrebbero potuto nutrire?

La risposta è che questa trattativa è inserita all'interno di una trattativa più ampia e strutturata che vede sul tavolo altri temi: inquadramenti, premio di risultato, fondo pensioni e pressioni commerciali.

L'azienda ha inserito tale partita in collegamento con altre per spuntare sostanziali margini sulle altre materie della trattativa.

Ma procediamo con ordine. La considerazione che il risultato operativo del Gruppo ISP 2014 fosse il più elevato degli ultimi sei anni assieme agli indici di produttività ed all'alta intensità di lavoro (individuabile grazie al sostanzioso apporto di commissioni) incoraggiava tutti a pretendere un Vap all'altezza di questi risultati. Inoltre il contesto vede tutto il settore in grande ripresa sia in termini di ricavi (più 10 per cento) che di profitti netti (più 80 per cento), e che, in particolare, per il nostro Gruppo registra nella semestrale 2015 risultati spettacolari con un utile di gestione corrente a più 54 per cento (3,3 miliardi), con la promessa di due miliardi di utili da distribuire ai soli azionisti, con la produttività più alta di sempre per addetto, e con altri noti parametri, tra i quali un cost/income tra i migliori d'Europa, che dimostrano uno stato di salute straordinario, raggiunto soprattutto grazie a una

pratica *labour intensive*, vale a dire con il contributo assolutamente imprescindibile ed eccezionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

A questa legittima pretesa si associava l'esigenza di una revisione degli inquadramenti che conciliasse il mutamento del contesto di mercato nel settore del credito e la salvaguardia della professionalità e delle aspettative economiche dei lavoratori oltre la necessità di un migliore controllo delle pressioni commerciali che hanno di certo aumentato lo stress dei lavoratori nel perseguimento dei risultati aziendali.

Vale la pena ricordare come il CCNL da poco firmato prevedesse per gli inquadramenti di un cantiere per la loro revisione valida per tutte le aziende di credito e della possibilità per i singoli gruppi di derogare a tale impostazione generale. Questa duplice possibilità avrebbe, secondo chi scrive, dato la stura ad una corsa all'accordo su cui era legittimo nutrire una doverosa cautela. Se è vero che le aziende meglio poste sul mercato possono evitare un accordo che sia mortificante per i lavoratori data la tendenza all'eguaglianza verso il basso, al tempo stesso un accordo firmato in fretta avrebbe potuto presentare gli stessi inconvenienti sfruttando la paura dell'accordo livellante valido per tutti.

Non a caso l'azienda subito ha presentato una sua proposta in

proposito e la ha collegata al resto delle trattative presenti sul tavolo.

Già sulla questione del premio di risultato 2015 l'azienda ha voluto introdurre un criterio che unificasse premio aziendale e sistema incentivante suddividendo il montante del premio e condizionando le diverse percentuali del montante al raggiungimento di diversi obiettivi (di Gruppo, di divisione, di rete, discrezionale per staff). Senza contare il fatto che gli importi sono inversamente proporzionali alla RAL (retribuzione lorda fissa) percepita e per RAL non si intende la media delle retribuzioni oggi percepite da chi concretamente svolge una determinata mansione, ma la media delle retribuzioni percepite da chi potrebbe svolgere tale mansione data la fungibilità prevista dagli ultimi CCNL. Tutte queste ipotesi rendono meno lineare e più sottoposta a rischio (sia per quanto riguarda il "se" sia per quanto riguarda il "quanto") l'attribuzione stessa del premio.

Per quanto riguarda il Vap l'azienda ha fatto notare come i costi complessivi del Lecoip (considerati come alternativi al livello di erogazione del Vap) siano cresciuti per la rilevante incidenza degli oneri fiscali e contributivi e dei costi per la protezione del capitale. Ciò ha comportato una proposta di Vap 2014 praticamente irrisoria (nell'ordine dei 300 euro medi). I buoni risultati per chi ha aderito al Lecoip (comunque il 79% dei di-

(segue: la trattativa sul VAP)

pendenti) si riflettono in una diminuzione generalizzata del Vap. Al tempo stesso una erogazione più consistente ottenuta in via negoziale probabilmente potrebbe condurre a sacrifici chiesti da contro parte all'interno della contrattazione sugli inquadramenti. Il rifiuto di tale scambio (pochi soldi vs diritti) tuttavia ci porterebbe verso una vertenza la cui durata non sarebbe determinabile preventivamente e dunque ritarderebbe anche l'erogazione del Vap (non converrebbe neanche a noi avere un Vap minore senza essere sicuri di non perdere molto sugli inquadramenti).

Proprio sulla questione degli inquadramenti si sta giocando un'altra partita complessa. Le proposte aziendali non solo vogliono sostituire un sistema di indennità a quello delle promozioni, ma anche condizionare le indennità a diversi parametri (complessità sia organizzativa che commerciale della filiale) e consolidarle in base al tempo di permanenza (mentre la loro revocabilità sarebbe immediata). Inoltre il quanto dell'indennità sarebbe rapportato al RAL (che è un criterio del CCNL) per cui da un lato l'accordo sarebbe in deroga a quanto previsto dal CCNL ma il criterio usato per diminuirne le prestazioni sarebbe dettato dal CCNL.

Evidentemente si tratta di una sovrapposizione di criteri funzionale alle esigenze aziendali. Inoltre si profila la deroga per esempio

alle previsioni contrattuali per i direttori oltre alla retroattività con cui l'azienda cancellerebbe i diritti maturati per gli inquadramenti assegnati a gennaio scorso a centinaia di colleghi nell'ambito dell'attuazione del Nuovo Modello di Servizio, rivelando così compiutamente e definitivamente l'obiettivo di un'ennesima ed intollerabile riduzione di costi.

Non parliamo della questione delle pressioni commerciali che si vorrebbe risolvere con una casella postale a cui scrivere (esponendo di fatto i lavoratori in prima persona) in caso si volessero denunciare pressioni indebite o eccessive.

Per queste ragioni la pur legittima esigenza dei lavoratori (basata sulle dure esigenze della materialità della vita) all'incasso del Vap andrebbe rapportata alla complessità del quadro negoziale e

alle insidie che tale quadro nasconde. Bisogna evitare un atteggiamento ancora chiuso in una strategia difensiva e non acquisitiva come il contesto richiederebbe, favorevole come appare dopo il rinnovo del CCNL alla ripresa di spazi rivendicativi nelle aziende, spazi che dovrebbero ricomprendere anche la richiesta di nuove assunzioni giustificate non solo dai rinnovati risultati positivi delle banche e dalle necessità del Paese riguardo ai numeri scandalosi della disoccupazione, quella giovanile in particolare, ma anche dalle difficoltà di organico presente nel Gruppo, specie nelle regioni meridionali.



NUOVO MODELLO DI SERVIZIO: NODI DA SCIogliere E PIU' RISPETTO PER IL TERRITORIO

Le problematiche derivanti dall'applicazione del Nuovo Modello di Servizio all'interno del Banco di Napoli continuano a tenere banco tra i colleghi che hanno vissuto e affrontato tale cambiamento in prima persona. Il "territorio commerciale" che più è entrato in sofferenza a seguito dell'introduzione del NMS è naturalmente quello Retail, se non altro per il numero di filiali e unità coinvolte. Ma anche dal mondo Personal e da quello Imprese sono giunti spunti di riflessione di non secondaria importanza, a completare un quadro pesantemente critico e in certi casi pregiudizievole della qualità del lavoro di molti colleghi.

Come già sottolineato da più parti, ad esempio, il territorio Personal soffre una mancanza di autonomia nella gestione a trecentosessanta gradi della propria clientela, che si traduce spesso in un disorientamento del cliente, incerto sul "chi fa cosa". Il gestore Personal offre consulenza sugli investimenti, ma per la consegna di una carta di credito il cliente dovrà rivolgersi al personale della filiale retail, con il risultato che spesso un compito facilmente eseguibile da una sola risorsa rischia di impegnarne due. A quale modello di efficienza si ispira una tale "geniale" organizzazione dei compiti? Senza contare che i colleghi del territorio Retail, dal quale sono state ovviamente drenate risorse, si trovano a dover svolgere tutta una serie di compiti

(oltre la consegna carte, la gestione della contabilità, della posta, l'apertura di conti correnti ecc.) per un segmento di clientela che è stata di fatto sottratto alla loro competenza in termini di budget e di risultati. Il rischio è che, concentrati sul proprio segmento di business e pressati dai propri direttori di area sui numeri della clientela retail, i colleghi non abbiano la possibilità di offrire un servizio adeguato ai clienti del territorio personal, con tutto ciò che ne consegue. A che pro, tutto questo? Perché indebolire in tal modo lo spirito unitario di una squadra, dividere in tal modo i colleghi e i clienti, promuovere una siffatta balcanizzazione dei territori commerciali e tracciare linee di demarcazione secondo una logica che obiettivamente non sembra avere un senso?

Quanto al territorio Imprese, l'afflusso di nuova clientela determinato dal NMS non è stata accompagnato da una riflessione, anche qui urgente, sul "chi fa cosa" e sul "chi ha la responsabilità di cosa", non tanto in tal caso tra i diversi territori, quanto tra le diverse figure presenti in filiale (direttore, coordinatore, gestori, addetti, specialisti esteri). A quando una ridefinizione più chiara dei compiti e delle responsabilità, che scongiuri sprechi di risorse e di tempo ed evitabili tensioni all'interno dei centri imprese?

Un altro problema posto dal NMS è la sua applicazione in zone con delle proprie specificità come il territo-

rio su cui insiste proprio il Banco di Napoli. Ai problemi organizzativi del lavoro, alle criticità nella relazione con la clientela, in questo caso si aggiunge la tematica della sicurezza, che deve restare centrale e prioritaria. In particolare, le Filiali Semplici, secondo il nuovo modello, presentano un regime orario che non garantisce appieno la sicurezza dei colleghi e la loro possibilità di rispettare la normativa aziendale in tema di chiusura dei mezzi forti, di ricovero del contante e di fruizione dell'intervallo.

Bisogna affermare con forza e ribadire fino alla nausea che l'introduzione di nuovi modelli di organizzazione del servizio offerto alla clientela non può prescindere da una valutazione delle specificità dei singoli territori. La sperimentazione di un qualsiasi progetto di cambiamento non può interessare solo piazze come Milano e Torino e ignorare un territorio importante come quello del Banco di Napoli, che offre tantissimo al Gruppo in termini di redditività, di risultati e di competenze. Pur trovandoci nell'era del "pensiero unico" e del "mondo piatto", infatti, ogni territorio continua a mantenere delle proprie specificità che possono essere positive o negative, materializzandosi sotto forma di opportunità o di problemi. In questo secondo caso, è importante trovare soluzioni appropriate ed evitare l'applicazione di modelli unici e calati dall'alto.

GESTORI O INCANTATORI

E' ormai storia quotidiana nelle filiali del Banco ragionare in termini di prodotti venduti, classifiche, indicatori verdi o rossi, Focus ed anche Sestante, ultima novità.

Abbiamo dubbi in merito al fatto che, avendo subito un richiamo sulla insufficienza dei dati di vendita di un prodotto qualunque, sarà proprio quel prodotto ad essere maggiormente proposto dal gestore "mortificato"? (il termine usato nelle filiali è "cazziato", inteso come "fatto oggetto di cazziatone" ovvero aspramente redarguito).

Ma attenzione: non si cercherà il cliente a cui più si adatta quel determinato prodotto poiché la ricerca potrebbe rivelarsi vana (ipotesi non contemplata da chi sollecita la vendita) ma al contrario si proporrà estensivamente il prodotto fin quando se ne piazze-

rà uno, stornando il cipiglio corrucciato dei superiori verso altri colleghi o altre filiali in affanno con le vendite previste.

Nessuna analisi dei bisogni della clientela può essere tenuta in considerazione: E' necessario vendere; i clienti dei portafogli devono essere guidati e incantati dai gestori loro assegnati.

Una logica di corto respiro come questa certamente premia nel breve periodo, e chissà che non sia proprio per questo che la Seme-strale 2015 del Gruppo Intesa Sanpaolo sia "la migliore di sempre": ogni anno sarà così?

Mai il livello di servizio offerto alla clientela è stato così basso, mai il livello di lamentele così alto e diffuso dal settore Retail, alle Piccole Imprese, al settore Personal anche

in ragione di un Nuovo Modello di Servizio poco pratico e in alcuni casi sconcertante : è addirittura difficile capire gli orari di apertura delle Filiali ...e quali operazioni si possono fare e quali invece no!

I Gestori del futuro, per tenere la clientela nel Gruppo, dovranno avere le doti magiche de *Il Pifferaio* di Hamelin la cui musica incantò sia i ratti che infestavano la città sia i bambini di chi non aveva voluto pagarlo: ma fino a quando?



MEZZOGIORNO DI ITALIA: IL DECLINO INARRESTABILE

Mezzogiorno d'Italia: questo non è un paese per giovani.

Ce lo conferma il rapporto Svimez 2015. Tra i 15 e 34 anni solo 26 ragazzi del meridione su 100 lavorano. Le donne addirittura 20 su 100. Il centro/nord quasi ci doppia; le medie europee sono impiegate.

Mezzogiorno d'Italia: questo è un paese per poveri.

I dati sulla povertà assoluta parlano chiaro. Le famiglie povere nel centro/nord passano da 570mila a 766mila con un'incidenza del 4,4%. Al Sud le famiglie povere passano da 511mila a 704 ma con un'incidenza doppia (8,6%). Se guardiamo l'indicatore "rischio povertà" vediamo che al centro-nord 1 famiglia su 10 è a rischio povertà; al Sud 1 su 3! La regione col più alto rischio di povertà è la Sicilia (41,8%) seguita dalla Campania (37%).

Mezzogiorno d'Italia: questo sarà un paese per vecchi.

Questi sono i risultati, oltre che di evidenti modifiche nei costumi sociali, del prevalere di gravi preoccupazioni di natura economica. Chi giovane oggi penserebbe a metter su famiglia? Con quali prospettive? Trent'anni fa le donne del Sud avevano, mediamente, oltre 2,2 figli a testa; oggi solo 1,31. Anche questo dato oggi volge a favore delle famiglie del centro-nord (1,43 figli mediamente per donna).

Nel 2065, se questa tendenza non

verrà invertita, il Sud perderà oltre 4,2 milioni di abitanti e si ritroverà con una popolazione formata sostanzialmente da over 60.

Mi tornano in mente le parole di un grande statista italiano di Sinistra (!) (Massimo D'Alema) che alcuni anni fa auspicava l'approdo nella nostra penisola di almeno 30 milioni di immigrati che serviranno a ringiovanire la popolazione italiana e, aggiungo io, a creare una nuova generazione di sudeuropei che si accontenti di standard di vita estremamente più bassi e che continuerà ad alimentare quel serbatoio di manovalanza a basso costo dove le corporazioni (tedesche in primis) attingono per rimanere "competitive" (= tenere i salari bassi) e continuare, chissà ancora per quando, a puntare tutto sul modello, folle, (tedesco/cinese/giapponese) del superexport. Scusate la divagazione!

Il rapporto Svimez dice anche che l'Italia è un paese ancora fermo, senza crescita, dietro quasi tutti i paesi europei. Il Sud Italia, se guardiamo il periodo dall'entrata in vigore dell'€ ad oggi, è quello che ha fatto peggio, persino della Grecia.

Ma perché sta accadendo?

Dobbiamo fare una premessa. L'economia si basa sui consumi (e sui profitti). Può piacere o meno è così. Uno Stato può più o meno agevolare o limitare dei consumi ma se questi, in generale, crollano non c'è modo di evitare la recessione. Perché crollano i consumi? Non c'è

abbastanza liquidità nel "sistema" sufficiente a soddisfare le esigenze di consumo, gli obiettivi di risparmio dei privati ed a pagare le tasse ("nun ce stann' sold" direbbe il pizzicagnolo sotto casa). Se guardiamo il sistema nel suo complesso la crisi è semplicemente questa. In periodi di crisi è naturale per i privati (aziende e famiglie) rinviare investimenti e ridurre consumi. Le banche, tutte private, per lo stesso motivo finiscono per acuire il problema perché chiudono i rubinetti del credito. E quindi al sistema manca la sua linfa vitale: i soldi.

Da dove arrivano i soldi che utilizziamo? Nessuno di noi può creare i soldi (a meno che di non voler correre il rischio di diventare ospiti dello Stato in qualche residence a 4 barre). Quindi le "fonti" dei soldi per noi privati (famiglie ed aziende) sono sostanzialmente 3: lo Stato, le banche e l'estero.

Il rapporto Svimez ci dice che la spesa pubblica in conto capitale (riferite ad investimenti a fini produttivistici) dal 2001 al 2013 ha avuto un calo di oltre 10MID di € annui di spesa. In pratica, in conto capitale, la spesa nel 2001 era di circa 25 MLD oggi 15 MLD. La voce nettamente calata è quella relativa alle agevolazioni concesse alle imprese. Il calo delle agevolazioni per le aziende del mezzogiorno è stato del 76% (da 5,5mld a 1,3mld annui) contro il calo del 17% per le aziende del centro-nord (da 3,2mld a 2,6mld annui). Ciò signi-

(segue: MEZZOGIORNO DI ITALIA: IL DECLINO INARRESTABILE)

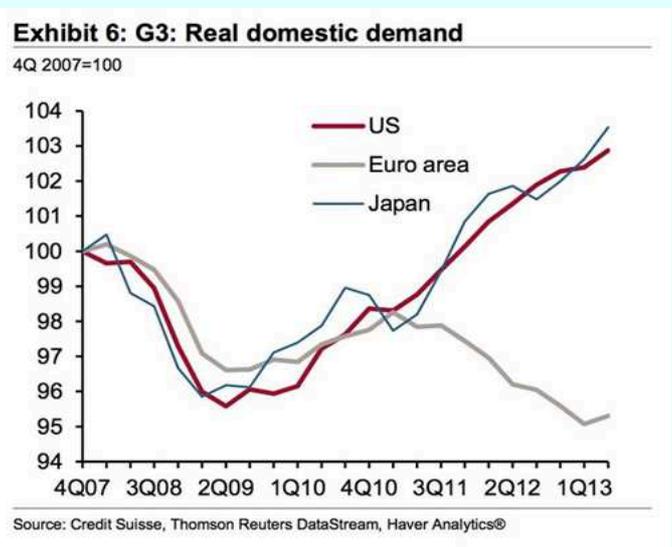
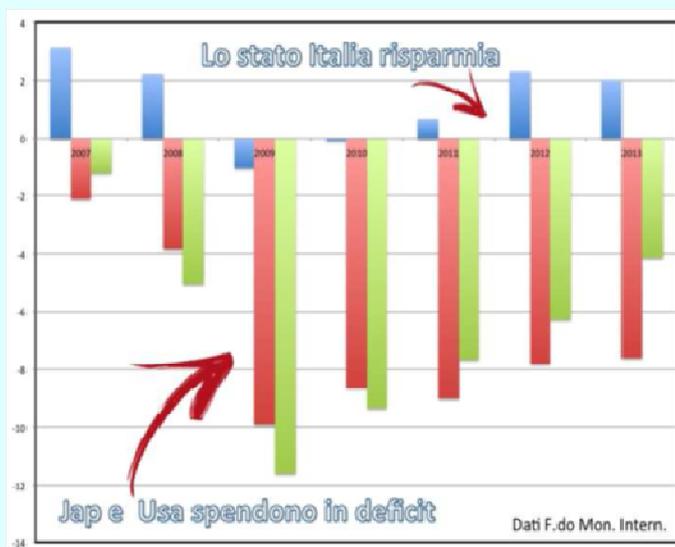
fica che annualmente abbiamo un costante minor afflusso di soldi nella nostra economia. Ecco che significa aver perso ogni referente politico meridionale. La lega conta, eccome!

Guardiamo un attimo alla Spesa Pubblica nazionale negli ultimi anni. La spesa primaria (cioè quella risultante dalla differenza tra la spesa in welfare e la tassazione) è sempre stata positiva. Mettiamola a confronto con la spesa primaria di Stati Uniti e Giappone e confrontiamo cos'è successo ai consumi.

Mentre lo Stato Italiano risparmia (sembra bello ma per noi privati non lo è!) USA e Giappone aumentano i loro deficit (cfr. grafico 1). Addirittura nel 2009 arrivano a deficit del 12% (cioè in pratica spendono 112 e tassano per 100). Cioè mentre lo Stato Italiano "drena" via denaro dall'economia tramite una tassazione maggiore della spesa, USA e Giappone fanno l'esatto contrario. Ciò ha permes-

so loro di rilanciare i consumi (cfr. grafico 2) e quindi di uscire dalla crisi. Dalla crisi si può uscire solo così: mettendo soldi nelle tasche di famiglie ed imprese che possono consumare ed investire (poi potremmo parlare di cosa consumare e cosa investire ma questo è un altro, importantissimo, argomento). Quindi o più spesa o meno tasse (o una combinazione delle due). Ma perché, allora, il governo italiano non aumenta il deficit? Abbiamo al timone del governo degli ignoranti che non conoscono l'ABC dell'economia? No! Semplicemente abbiamo firmato dei trattati (Maastricht e Lisbona in primis) che obbligano lo Stato a non spendere oltre una soglia (in realtà noi siamo andati oltre mettendo il pareggio di bilancio in costituzione!) molto molto bassa che poteva funzionare negli anni '90 ma certamente non adesso. Allora perché a livello comunitario non ci si accorda per cambiare le regole? Beh perché a livello sovranazionale non coman-

dano i politici (ed i popoli che li eleggono). A livello sovranazionale/comunitario comandano degli organismi (Commissione Europea, Fondo Monetario Internazionale e Banca Centrale Europea) non eletti democraticamente, che fanno gli interessi dei grossi poteri (o "poteri forti"), che hanno tutto da guadagnare da questo veloce smantellamento delle sovranità nazionali. Uno Stato che non può spendere per il proprio popolo semplicemente sparisce. Dovremmo, inoltre, capire il modello economico che è alla base di questi trattati. Secondo l'ideologia economica dominante oggi a livello mondiale i soldi in un'economia dovrebbero arrivare dall'estero. Insomma puntare tutto sull'export: la bilancia commerciale deve sempre essere in super avanzo (esportazioni di beni e servizi deve sempre essere superiori alle importazioni). (n.b. le grandi corporation che fanno super export ovviamente sono annoverate tra i



(segue: MEZZOGIORNO DI ITALIA: IL DECLINO INARRESTABILE)

“poteri forti”).

Quindi se faccio più export che import cedo al mondo più beni e servizi in cambio di più moneta. Ma è un modello che non funziona e certamente non può andar bene per vari motivi: 1) matematico: se qualcuno fa super export, deve per forza esserci qualcuno che fa super import (sarà mica che la Cina è in affanno perché non riesce più ad esportare come prima in Europa?); 2) E' una gara al ribasso: per fare super export bisogna essere competitivi (il ritornello che il TG ci propina ogni sera). Per essere competitivi devi tenere bassi i prezzi->quindi abbassare i costi->quindi abbassare gli stipendi (come ha fatto la Germania dal 2000 ad oggi con le riforme Hertz); 3) fare super export non corrisponde ad un reale arricchimento: si scambiano beni e servizi reali, prodotti con ore di lavoro e materie prime, uso di tecnologie e know-how in cambio di bit creati dal nulla in un computer di una Banca Centrale (così si creano i soldi oggi)...

Ma tutto ciò cosa ci azzecca con il rapporto Svimez? Ci azzecca, eccome!

L'economia Italiana, anche e soprattutto direi quella del boom economico, ha delle caratteristiche ben definite che affondano le radici nel lontano 1861. In pratica l'Italia è sempre stata spaccata in due per precise scelte politiche. Da una parte il nord (est in particolare) che doveva produrre e de-

dicare buona parte della produzione all'export ed una parte al consumo interno. L'altra parte, il Sud in particolare, che doveva dedicarsi all'agricoltura (per il fabbisogno nazionale) e doveva consumare i beni prodotti al Nord. Ma come, se il mezzogiorno ha sempre registrato una disoccupazione strutturale? L'emigrazione verso il nord produttivo e l'assunzione nella PA facilitavano il successo del modello. Insomma il nord produce ed il sud consuma grazie alla spesa in assunzioni pubbliche (gestite dai politici locali che ovviamente diventavano dei “santini” da venerare) e anche nelle infrastrutture che facilitavano il trasporto delle merci (strade e ferrovie). Alla fine degli anni 60' le scelte dei governi stavano lentamente cambiando. Si cominciava a promuovere lo sviluppo industriale anche nel Sud Italia. Purtroppo a fine anni 70' si abbandonavano queste politiche perché divennero altre le priorità (SME).

Insomma l'economia del Sud Italia si basa essenzialmente

sulla PA che alimenta i commerci locali, l'edilizia (importantissimo e fondamentale volano), il turismo e l'agricoltura. Abbiamo poche aziende che esportano, insomma. Quindi tutto è basato sul consumo interno (e non è necessariamente un difetto, anzi).

Pertanto se togli alla nostra economia i denari pubblici, se i rubinetti del credito via via si chiudono, se non abbiamo aziende che esportano ecco che l'economia muore per mancanza di liquidità.

La soluzione è semplice, forse davvero troppo per essere accettata. Lo Stato dovrebbe ricominciare a spendere in deficit in percentuali molto superiori ad oggi. Si dovrebbero semplicemente cambiare i trattati europei troppo limitanti. La mancanza di soldi è soltanto un fattore tecnico, come diceva Keynes. E' soltanto una scelta politica che oggi privilegia, come detto, alcuni soggetti. Le banche centrali possono emettere soldi all'infinito. Vi invito a leggere un vecchio libro del nostro Augusto Graziani “lo sviluppo dell'economia italiana”; davvero illuminante.



JOBS ACT: PUBBLICATO IL DECRETO SUI CONTROLLI A DISTANZA

Il contestato decreto n. 151/2015, contenente le norme per i controlli a distanza dell'attività lavorativa, prevista dal Jobs Act, è stato pubblicato in G.U. lo scorso 23 settembre, con entrata in vigore il giorno successivo.

L'articolo 23 modifica l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori prevedendo che: *"Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali".* La violazione di tale disciplina è sanzionata penalmente.

Tuttavia, tali disposizioni non si applicano *"agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"*. Le informazioni così raccolte *"sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli stru-*

menti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto" dal Codice in materia di protezione dei dati personali.

Tra le numerose critiche mosse alla norma ne ricordiamo solo due; quella del Garante della Privacy e quella della Camera.

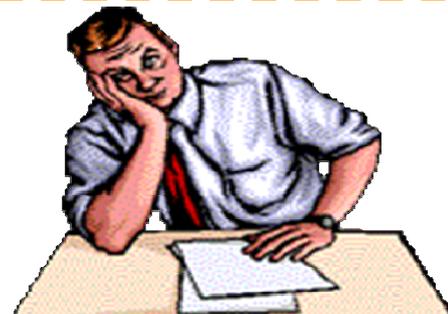
Con lettera pubblicata l'8.9.2015 il Garante ritiene *"l'utilizzabilità dei dati raccolti mediante i controlli a distanza ... per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"* in contrasto *"rispetto all'indirizzo giurisprudenziale che, ad esempio, ha escluso l'utilizzabilità dei dati ottenuti con controlli difensivi per provare l'indebitamento contrattuale del lavoratore...ed alla Raccomandazione del 1° aprile del Consiglio d'Europa"* che chiede *"la minimizzazione dei controlli difensivi o comunque rivolti agli strumenti elettronici; l'assoluta residualità dei controlli, con appositi sistemi informatici, sull'attività e il comportamento dei lavoratori in quanto tale; il tendenziale divieto di accesso alle comuni-*

cazioni elettroniche del dipendente."

Il parere negativo della Camera alle nuove norme sui controlli a distanza si basa sulla constatazione che *"la disposizione in esame contrasta radicalmente con i principi costituzionali e, ancor prima, con le regole democratiche ed etiche che il nostro paese si è storicamente dato"* perché rende le informazioni raccolte con i controlli a distanza *"utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"* e, quindi anche dal punto di vista disciplinare, facendo sì che tale norma non si limiti ad introdurre semplici controlli difensivi ma prefiguri forme invasive nella sfera anche personale dei lavoratori.

Le norme sui controlli a distanza, frutto di un frenetico colpo di mano dell'esecutivo, nasce, quindi, con numerosi e fondati dubbi di legittimità e pone molti problemi operativi già in sede di predisposizione dell'adeguata informativa dovuta ai lavoratori, necessaria per l'utilizzo dei dati raccolti, e di coordinamento con la normativa prevista dal Codice della Privacy.





REDAZIONE DI SPAZIO LIBERO

Giorgio Campo

Antonio Coppola

Francesco De Biase

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 Antonio Ferraiuolo

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: giorنالinofisacbdn@libero.it

Questo numero va in stampa alle ore 15 del giorno 29 settembre 2015