



SOMMARIO:

Il CCN di 2° livello del Gruppo Intesa Sanpaolo	1-2
L'accordo sui percorsi di sviluppo professionale	3
L'accordo sul nuovo fondo pensione di Gruppo	4
L'accordo sulla conciliazione tra tempi di vita e lavoro	5
L'accordo sul Conguaglio VAP	6
L'accordo sul Premio Variabile di Risultato	6
L'accordo sulle Pressioni Commerciali	7
Master Plan per il Sud 1.0: sotto lo slogan...niente!	8-10
Gli effetti del Jobs Act: arrivano i primi licenziamenti	11

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI 2° LIVELLO DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

In un tempo dominato dal pensiero neoliberista, declinato nel nostro Paese con politiche economiche generali e del lavoro, in particolare, che hanno dato vita a riforme tese a recepire innanzitutto la desiderata delle aziende in materia di libertà di licenziamento e livelli salariali, è evidente l'importanza che riveste il modello contrattuale.

Infatti, dopo l'implementazione del jobs act che ha destrutturato lo Statuto dei lavoratori in quegli articoli (art. 18, art. 13 e art.4) che, a partire dagli anni settanta, hanno rappresentato il più efficace baluardo a difesa della dignità dei lavoratori dipendenti, ora l'aggressione padronale, spalleggiata dal Governo, riguarda proprio il modello contrattuale.

L'obiettivo delle organizzazioni datoriali è quello di depotenziare la valenza del contratto nazionale di lavoro

quale strumento di tutela unificante dei lavoratori appartenenti ad una stessa categoria, soprattutto in materia di orari e salario.

Lo scopo dichiarato è quello di ridurre il contratto nazionale di lavoro a mera cornice, trasferendo sui livelli aziendali, con la contrattazione di 2° livello, la competenza a negoziare organizzazione del lavoro, salari e welfare, non escludendo la possibilità di derogare non solo allo stesso contratto nazionale di lavoro ma anche alle legge.

Se si procedesse per questa via ne conseguirebbe che in quelle aziende ove più forte e radicata è la presenza del Sindacato si stipulerebbero accordi meno sfavorevoli ai lavoratori, mentre laddove la rappresentanza sindacale è più debole o è del tutto assente, come nelle piccole imprese, si stipulerebbero contratti aziendali vantaggiosi per

i datori di lavoro o non si stipulerebbero affatto, col paradosso che milioni di lavoratori dipendenti non usufruirebbero della contrattazione di 2° livello e sarebbero fruitori di un contratto nazionale di lavoro poco tutelante.

La deriva ineluttabile sarebbe quella di creare diseguglianze insopportabili tra lavoratori dello stesso settore, costretti a competere tra loro, annullando il legame solidaristico che ha costituito da sempre la vera forza della classe lavoratrice.

Nell'occasione del rinnovo del nostro CCNL, ABI ha tentato dapprima di disdettare il contratto nazionale e di non rinnovarlo ma, costretta a desistere da tale proposito dalla decisa reazione dei lavoratori, ha poi inutilmente cercato un accordo che destrutturasse

(segue: Il contratto collettivo nazionale di 2° livello....)

l'articolato contrattuale nei suoi gangli fondamentali, a partire dal perimetro dell'area contrattuale che ha permesso in questi anni la tenuta e l'unità della categoria.

L'esito del negoziato ha dispiegato il duplice effetto di confermare la forte valenza del nostro contratto collettivo nazionale di lavoro e, nel contempo, di aprire la strada alla contrattazione di 2° livello.

Il Contratto Collettivo Nazionale di 2° livello stipulato nel nostro gruppo bancario il 7 ottobre u.s. ha avuto ad oggetto argomenti di fondamentale importanza per le lavoratrici ed i lavoratori, riguardanti welfare, riconoscimento delle professionalità per alcune figure della Divisione BdT, salario di produttività, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pressioni commerciali, percorso per la costituzione del nuovo Fondo Pensione Unico di Gruppo.

Il merito dei risultati conseguiti, che saranno spiegati negli articoli che seguono, è ora alla valutazione delle colleghe e dei colleghi; preme qui evidenziare invece, la direttrice sulla quale noi ci siamo mossi in un confronto difficile e a volte aspro con una controparte che ha assunto ormai nel confronto con i lavoratori, non solamente in sede di trattativa, una linea

reazionaria e massimalista nel perseguire la riduzione del costo del lavoro e ampi margini di discrezionalità nell'organizzazione del lavoro.

La linea cui la FISAC si è ispirata è stata improntata al conseguimento di alcuni obiettivi ritenuti irrinunciabili quali il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, ponendo anche un più efficace argine alla pratica delle pressioni commerciali indebite, il miglioramento della condizione dei più giovani sia sul versante salariale che previdenziale, il riconoscimento delle professionalità e del merito con criteri trasparenti, l'ampliamento della quota di salario contrattato a scapito di quella elargita discrezionalmente dall'azienda, l'introduzione di nuovi strumenti di conciliazione per favorire un maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata, l'aumento graduale dell'aliquota di contribuzione previdenziale integralmente a carico dell'Azienda a favore di una ampia platea di lavoratori, molti dei quali sono neoassunti, che beneficiavano di contribuzione ben inferiori.

Il tutto senza sfregi al CCNL, dando carattere di sperimentaltà alle intese raggiunte e avendo previsto un raccordo con gli esiti del "cantiere di lavoro nazionale" in materia di inquadramenti, al fine di armonizzare le soluzio-

ni adottate oggi nel gruppo con quelle che modelleranno il Contratto Collettivo Nazionale del nostro settore.

Riteniamo che margini di miglioramento certamente ci sono e per il futuro ci misureremo con questo obiettivo.

Con il rinnovo del CCNL abbiamo ribadito la irrinunciabilità ad un CCNL "pesante" e unificante per l'intera categoria sul piano dei diritti e delle tutele collettive.

Con la stipula del contratto aziendale, da integrare via via che saranno raggiunti ulteriori accordi, abbiamo riaffermato come insopprimibile il ruolo della FISAC e del Sindacato per innovare e cambiare l'organizzazione del lavoro in favore delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo.

L'ACCORDO SUI PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

Dopo il rinnovo del CCNL nel gruppo Intesa Sanpaolo è stato raggiunto un importante risultato, con la firma del contratto collettivo di 2° livello.

In una fase di pesante attacco alla contrattazione collettiva, in cui si teorizza esplicitamente la società post-sindacale e il rapporto diretto lavoratore azienda, è importante sottoscrivere degli accordi che integrano la normativa nazionale.

Una parte importante delle intese sottoscritte il 7 ottobre riguarda i ruoli professionali. Sull'argomento il CCNL rinnovato a marzo se da un lato lasciava inalterati gli inquadramenti, rimandando l'aggiornamento della normativa in questione ad un cantiere in sede nazionale, dall'altro rendeva possibile degli aggiustamenti in sede aziendale o di gruppo, in caso di specificità organizzative. Il rinnovo contrattuale fotografava un settore molto divaricato, sia per le condizioni economico-patrimoniali, sia per quanto riguarda i modelli organizzativi adottati dalle singole banche. Nel gruppo Intesa Sanpaolo, con il nuovo modello di servizio, è stata superata la filiale universale ed il modello distributivo si compone di agenzie specializzate nei tre diversi territori commerciali.

Gli inquadramenti del CCNL erano basati proprio sulla filiale universale e quindi è stato necessario costruire un'intesa che regolamentasse le novità organizzative,

senza destrutturare il contratto nazionale.

L'accordo introduce, in via sperimentale, un sistema che prevede un inquadramento minimo, un'indennità di ruolo e un consolidamento della stessa per le situazioni di maggiore complessità. La novità importante introdotta dalle intese è la nozione di *complessità*, declinata sia in termini di filiale che di portafoglio.

La complessità della filiale è determinata da indicatori organizzativi (organico, numero di distaccamenti e sportelli gestiti, orario esteso, hub etc.) e da indicatori economici (masse gestite, ricavi medi per cliente, numero dei clienti pesati della filiale).

L'indice di complessità delle filiali va da 0 a 180, con quattro diversi livelli di complessità, ad ognuno dei quali è associato un trattamento tabellare di riferimento. L'indennità di ruolo è determinata dalla differenza tra il trattamento tabellare percepito dal direttore e quello di riferimento. Ad ogni livello di complessità è associata un'indennità di direzione. L'accordo prevede, per chi dirige filiali con complessità maggiore di 120, considerate ad alta complessità, l'erogazione anche di un'indennità di ruolo chiave.

La complessità del portafoglio è basata sul numero dei clienti pesati. Elementi essenziali in questo calcolo sono il peso del sottosegmento ed il peso del portafoglio,

che determinano cinque diversi livelli di complessità dei portafogli. L'indennità di ruolo, per i gestori ed i coordinatori è pari alla differenza tra la retribuzione annua lorda (RAL) percepita dal collega e il tabellare dell'inquadramento di riferimento, in base alla complessità della filiale o del portafoglio.

Il consolidamento delle indennità di ruolo avviene dopo 24 mesi, con attribuzione, per i direttori ed i coordinatori, di un *assegno ad personam* assorbibile solo in caso di inquadramento superiore.

Per i gestori c'è l'inquadramento se lo sbocco dell'indennità di ruolo è all'interno della terza area professionale, altrimenti c'è l'erogazione dell'*assegno ad personam*.

L'intesa, che decorre anche economicamente dal 19 gennaio 2015, prevede il ripristino dell'indennità di direzione, in base alle nuove regole e con erogazione degli arretrati. È stato infine mantenuto, come portato dalla fungibilità all'interno della terza area professionale, l'automatismo economico a 3A 4L al 32° anno di servizio.

In una fase di cambiamenti organizzativi continui è importante negoziare tutele e garanzie all'altezza della realtà che cambia ed essere in grado di monitorare l'evoluzione dei modelli organizzativi contrattando i ruoli ed i percorsi nel rispetto della dignità e professionalità dei lavoratori.

L'ACCORDO SUL NUOVO FONDO PENSIONE DI GRUPPO

L'Accordo sul Nuovo Fondo Pensioni di Gruppo, unitamente a quello sulla Conciliazione dei tempi di vita/lavoro, costituisce un elemento di indiscutibile valore che va ad arricchire il *Welfare* di Gruppo che ormai rappresenta una parte significativa del nostro salario.

L'Accordo si inserisce nel progetto, avviato già da tempo, che vede nella unificazione dei Fondi Pensione la concreta possibilità di migliorare la gestione e il profilo di rischio a tutela delle nostre pensioni future.

Questo processo di aggregazione riguarda esclusivamente i Fondi/Sezioni a contribuzione definita che ad oggi raccolgono n. 64.000 iscritti e gestiscono un patrimonio complessivo di circa 5,5 miliardi di euro.

Premesso che con l'Accordo del 5/8/2015 è stato individuato il Fondo Pensione Banca Trento e Bolzano quale "contenitore" destinato a divenire il Nuovo Fondo Unico di Gruppo a contribuzione definita (grazie alle caratteristiche che lo contraddistinguono: fondo "preesistente" e semplicità dei comparti), i punti salienti dell'Accordo 7/10/2015 sono i seguenti:

1) la salvaguardia dei diritti in capo agli iscritti dei rispettivi fondi di provenienza (es. la conservazione della polizza di premorienza per gli iscritti al Fondo Banco di Napoli);
2) il rispetto delle norme di legge e

statutarie, nonché ricorso a referendum laddove previsto;

3) la costituzione della due diligence al fine di assicurare una omogenea e coerente valutazione degli immobili per la corretta imputazione a bilancio degli stessi;

4) l'aumento graduale della contribuzione ad esclusivo carico dell'azienda al 3% (al 2,5% a partire dall'1/1/2016, al 3% dal 2017 e al 3,50% dal 2018); di questo innalzamento beneficeranno circa 17.600 iscritti (di cui 12.300 che oggi hanno un'aliquota di contribuzione inferiore al 3% e n. 5.300 con un'aliquota inferiore al 3,5%), soprattutto neoassunti ma anche colleghi appartenenti ad Aziende del Gruppo che attualmente percepiscono una bassa contribuzione;

5) la contribuzione datoriale è calcolata sulle seguenti voci: stipendio, scatti e importo ex strutturazione tabellare, indennità di ruolo derivante dall'Accordo 7/10/2015 sugli inquadramenti;

Inoltre:

- è assicurata la continuità dei servizi per gli iscritti (es. tempi di erogazione delle anticipazioni), nonché la gestione degli attuali comparti fino al completamento del processo di aggregazione previsto a partire dal 2015;

- è prevista la fusione per incorporazione del FAPA e del Fondo Pensioni Sanpaolo Imi, nonché il trasferimento della Sezione B del

Fondo Banco di Napoli e dei comparti a contribuzione definita di Fondo Banca Monte Parma nel Nuovo Fondo di Gruppo, dopo le necessarie modifiche statutarie e le approvazioni degli organi statuari e della COVIP; successivamente si procederà con il Fondo Pensione Cariplo e la Cassa Previdenza Cariparo al fine di consentire una corretta valutazione degli immobili che rappresentano una parte cospicua dei rispettivi patrimoni;

- gli iscritti al Nuovo Fondo di Gruppo che avevano in precedenza un obbligo di contribuzione minima (es. FAPA il 2%) potranno decidere se diminuire o sospendere detto versamento, senza che venga meno il versamento della contribuzione da parte dell'Azienda.

E' indubbio che si tratta di passi avanti importanti per la razionalizzazione ed il miglioramento delle prestazioni di un comparto fondamentale del *Welfare* di Gruppo i cui effetti positivi saranno avvertiti soprattutto dai lavoratori più giovani del Gruppo che maggiormente risentono della crisi del sistema previdenziale pubblico.

La valutazione dell'accordo per tale materia è da valutarsi in termini positivi soprattutto per le fasce di lavoratori infraquarantenni.

L'ACCORDO SULLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E LAVORO

Nel contratto collettivo di 2° livello siglato il 7 ottobre scorso ha rilievo centrale l'accordo sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro; si tratta di otto punti con cui si si mantiene e perfeziona, ampliandone la portata, quanto finora già sperimentato in materia oltre ad introdurre alcune novità.

L'obiettivo è favorire un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata, sulla cui necessità e importanza sembra maturata finalmente una forte consapevolezza. Le novità introdotte decorreranno dal 1° gennaio 2016 fino al 31 dicembre 2017. Di seguito riassumiamo i punti dell'accordo:

1) **BANCA DEL TEMPO.** Approfittando delle novità introdotte dal D.lgs. n. 151/2015, dal 1° gennaio è istituita, in via sperimentale, una Banca del Tempo alimentata in parte dall'Azienda (con una dotazione di 50.000 ore per il 2016) e in parte dai dipendenti (che possono incrementare la dotazione fino a 100.000 ore 'donando' volontariamente giorni di ferie oltre i 20 spettanti per legge, PCR, ex festività, ore di banca ore). Tale "tesoretto" potrà essere fruito, sotto forma di permessi retribuiti, dal personale che si trovi in una delle seguenti situazioni: portatore di handicap grave; titolare di Lg. 104 per figli o coniuge; destinatario delle provvidenze economiche per familiari portatori di handicap; personale con grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi

urgenti ed eccezionali non riconducibili ad ogni altra causale di assenza;

2) **SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA.** Dal 1° gennaio tutti i colleghi, a patto che non siano in arretrato nell'utilizzo delle ferie, potranno richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontarie dell'attività lavorativa non retribuite fino ad un massimo di 15 giorni lavorativi annui, per le quali l'Azienda provvederà a corrispondere un trattamento economico pari al 35% della retribuzione (con versamento dei relativi contributi previdenziali).

3) **PERMESSI PER GRAVI PATOLOGIE.** Ad integrazione dell'attuale normativa in materia, l'accordo prevede permessi orari per visite mediche specialistiche per il personale affetto da gravi patologie (secondo i criteri già utilizzati dal Fondo Sanitario Integrativo) entro il limite di 12 giorni all'anno, senza che sia necessaria la completa fruizione di ferie, ex festività o banca ore;

4) **TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'.** Nel confermare l'attuale normativa su maternità e paternità, l'accordo prevede le seguenti ulteriori agevolazioni per i lavoratori-genitori: a) possibilità di fruire di ulteriori 3 giorni di permesso non retribuito per malattia dei figli tra i 3 e gli 8 anni d'età una volta esauriti quelli previsti per legge; b) i tre mesi di aspettativa per puerperio possono essere fruiti sia dalla madre che dal padre

fino al 6° (non più 3°) anno di età del bambino; c) ulteriore giornata di permesso retribuito per nascita/affidamento figli; d) integrazione del 10% a carico dell'Azienda della quota retributiva prevista per legge per la fruizione del congedo parentale da parte del padre;

5) **ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO.** Il personale può richiedere permessi retribuiti nel limite di 5 giornate annue per figli affetti da DSA in base alla legge 170/2010, per assistenza nelle attività scolastiche dei figli impegnati nel primo ciclo d'istruzione;

6) **FRUZIONE FRAZIONATA DI 3 GIORNI DI FERIE.** Il lavoratore può fruire di 3 giorni di ferie in modo frazionato, in periodi non inferiori a 15 minuti;

7) **PERMESSI PER LAVORATORI MUTILATI ED INVALIDI CIVILI.** I mutilati e gli invalidi civili con invalidità superiore al 50% potranno fruire dei permessi previsti in base al D.Lgs 119/2011 anche a mezza giornata;

8) **ULTERIORI INTERVENTI.** Il collega che, usufruisca di aspettativa non retribuita per esigenze familiari/personali di almeno 3 mesi, potrà chiedere un finanziamento pari al 35% della retribuzione che gli sarebbe spettata per quel periodo, con restituzione al momento del rientro in servizio.

8) **ORARIO DI LAVORO.** Conferma fino al 31/12/2017 dell'attuale norme in materia di flessibilità orario, intervallo meridiano, part-time, permessi e aspettative.

L'ACCORDO SUL CONGUAGLIO DEL VAP 2014

Con l'accordo del 7 Ottobre sono stati definiti gli importi del conguaglio VAP 2014 che sono, rispettivamente, 395 euro per chi ha una R.A.L. (retribuzione annua lorda) superiore a 35.000 € e 600 € per chi ha R.A.L. inferiore a 35.000 €; si tratta in maggioranza dei neoassunti negli ultimi 10/12 anni e chi non ha beneficiato dei percorsi professionali.

Queste cifre aumentano rispettivamente a 460 e 600 euro se si sceglie la formula del 'premio sociale'. Per valutare la portata economica del premio aziendale bisogna tener conto della distribuzione delle azioni gratuite e dell'adesione al piano di investimento Lecoip.

Nel maggio 2014, in prossimità della partenza del piano indu-

striale, fu firmato un accordo con l'azienda, che contemplava entrambe le possibilità, il cui costo complessivo era considerato un anticipo sui premi futuri degli anni 2014-2017. Il Lecoip assicurava un capitale netto a scadenza pari, ad esempio, a 1656 euro per gli assistenti alla clientela, a 1840 euro per i gestori par e 2300 euro per i gestori imprese. Ai colleghi va anche buona parte dell'apprezzamento del titolo Intesa Sanpaolo, mentre le perdite vengono sterilizzate.

Questo meccanismo molto tutelante per i colleghi ha permesso ad oggi una rivalutazione del premio netto garantito del 32%, sotto il quale non si può scendere. A titolo di esempio il premio netto vale 2.200 euro per gli assistenti alla

clientela, 2500 per i gestori par e 3000 euro per i gestori imprese.

Se al conguaglio VAP si somma la quota parte del Lecoip per relativa al 2014, il premio per il 2014 sale rispettivamente a 1500 euro, 1600 euro e 1.900 euro circa per le tre figure professionali indicate in precedenza: sono cifre significative specialmente se rapportate ai modesti premi erogati in quest'anno nel settore anche da banche non in crisi.

Poiché il meccanismo del Lecoip sterilizza le perdite, se la quotazione del titolo della banca rimane su questi livelli si arriva sostanzialmente ad un raddoppio degli importi garantiti ad inizio piano e quindi il valore del VAP relativo al 2014 potrebbe ancora aumentare sensibilmente.

L'ACCORDO SUL PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

L'accordo sul PVR recepisce l'articolo 52 del CCNL di categoria che prevede un unico premio di risultato in sostituzione del premio aziendale (il c.d. VAP) e del sistema incentivante (c.d. DPO). Il PVR per il 2015 sarà erogato a maggio 2016. Il montante complessivo per finanziare il PVR del 2015, allo stesso modo del conguaglio VAP, è stato fissato tenendo conto di quanto riconosciuto con le assegnazioni di azioni Intesa San Paolo e con il piano di investimento LECOIP: per il 2015 tale importo è 73 mln di €. Il PVR viene erogato se il risultato corrente al lordo delle imposte del Gruppo raggiunge il budget previsto ma il montante complessivo aumenta del 30% (quindi per il 2015 fino a 94,9 mln di €) se il risultato di Grup-

po supera almeno del 20% l'obiettivo di budget previsto. Diciamo subito che l'obiettivo di budget per il 2015 è stato raggiunto per cui si procederà all'erogazione del PVR 'intero'; tuttavia, l'accordo prevede l'individuazione di una soluzione per erogare un PVR minore a condizione che il risultato corrente lordo di Gruppo sia positivo e siano rispettate le condizioni di vigilanza per i requisiti minimi patrimoniali e di liquidità.

L'importo destinato al PVR è ripartito su tre quote: A) PREMIO BASE=30% del montante se si raggiunge l'obiettivo di budget del risultato corrente ante-imposte. E' un importo uguale per tutti, che aumenta per chi ha una R.A.L. inferiore a 35.000 euro; B) PRE-

MIO AGGIUNTIVO=45% del montante se si raggiunge l'obiettivo di budget previsto del risultato corrente lordo della Divisione o Filiale (per ISGS e Direzione Centrale se si raggiunge il risultato di Gruppo). L'importo è parametrato al ruolo ricoperto, con decurtazione in caso di scostamento rispetto alla R.A.L. media di ruolo. ; C) PREMIO DI ECCELLENZA=25% del montante, erogata in casa di performance di eccellenza. Per la rete, in caso di superamento del budget assegnato, verranno premiati, con importi collegati al ruolo ricoperto, TUTTI i colleghi della filiale. Si valorizza così il lavoro di squadra e si superano molte storture dei precedenti sistemi incentivanti.

L'ACCORDO SULLE POLITICHE COMMERCIALI E SUL CLIMA AZIENDALE

L'accordo del 7 Ottobre 2015 sulle politiche commerciali e il clima aziendale costituisce un primo importante passo nella lotta dei lavoratori alle pressioni commerciali che si stanno rendendo sistematiche con l'obiettivo aziendale di crescita dei ricavi.

Nella realtà quotidiana aziendale le pressioni commerciali si configurano non solo come una fonte di stress per il lavoratore ma anche come un incentivo indiretto a violare eventualmente norme procedurali, principi del codice etico e gli interessi della clientela (con un possibile riflesso in termini di violazione del dettato costituzionale per quel che attiene la tutela del risparmio) in nome del raggiungimento degli obiettivi di budget, che sono frequentemente fissati ed imposti senza tenere effettivamente conto del contesto e dell'effettiva congruenza tra prodotti proposti e profilo della clientela.

Occorre sottolineare che, con l'accordo, è stato fatto un primo passo in tal senso che, tuttavia, non è sicuramente sufficiente dal momento che l'unico strumento reale di denuncia della pressione impropria è una dichiarazione individuale in cui si segnalano i comportamenti non coerenti con i principi dell'accordo stesso.

Per quanto, infatti, nell'accordo

sia assicurata la privacy e l'assenza di conseguenze negative per la denuncia presentata, i colleghi potrebbero essere restii, sentendosi scoperti e in situazione precaria, a fornire i propri dati personali per una segnalazione, che sarebbe poi utilizzata solo in maniera aggregata come dato statistico in vista di futuri accordi tra azienda e sindacato.

Dunque l'accordo va applicato rendendo più stretto il coordinamento tra singolo lavoratore e rappresentanti sindacali (coordinamento in parte già previsto dall'accordo) di modo che sia ridato in prospettiva alle organizzazioni sindacali stesse l'onore e l'onere di evidenziare con effetti organizzativi rilevanti la gravità del fenomeno delle pressioni commerciali.

In secondo luogo, se di segnalazione individuale e nominativa si tratta, bisogna che a livello sindacale si attivino denunce su comportamenti già sanzionabili a livello legale e contrattuale per quel che riguarda l'abuso nello svolgimento di funzioni apicali a livello di unità operativa.



MASTER PLAN PER IL SUD 1.0: SOTTO LO SLOGAN...NIENTE!

Volete leggere il programma del Governo Renzi per il Mezzogiorno il cosiddetto *Master Plan per il Sud*? Sono 6 paginette che potete scaricare qui:

<http://www.governo.it/Notizie/Palazzo%20Chigi/dettaglio.asp?d=79565>

Cosa dicono? Assolutamente poco o quasi. Se non l'individuazione di zone di applicazione, cosiddetti Patti per .. (es Campania, Puglia, Napoli etc etc) , ed alcuni, generici ambiti di applicazione. Vi costerà poco, dateci una lettura...

Il clou, però, lo troviamo a pagina 5 dove un roboante annuncio dissipa ogni nostro dubbio sul principale problema che ci affligge ormai da decenni: *"i soldi addò stann?"*.

Copio e incollo:

"Un hosa va detta hon hiarezza: non sono le risorse he manhano (la "h" aspirata al posto della "c" non è puramente casuale).

Tra Fondi strutturali (FESR e FSE) 2014-20 pari a 56,2 miliardi di euro, di cui 32,2 miliardi di euro europei e 24 miliardi nazionali, cui si aggiungono fondi di cofinanziamento regionale per 4,3 miliardi di euro, e Fondo Sviluppo e Coesione, per il quale sono già oggi disponibili 39 miliardi di euro sulla programmazione 2014-20, stiamo parlando di circa 95 miliardi di euro a disposizione da qui al 2023 per politiche di sviluppo.... disponibilità residua relativa ai cicli di programmazione 2000 - 2006 e

2007 -2013 per circa 17 miliardi che porta la capacità di spesa sul territorio da qui al 2023 a 112 miliardi (wow!).

Il Governo, come dimostra il recupero di capacità di spesa dei Fondi 2007-13, sta operando per riattivare la capacità di utilizzare le risorse disponibili.

In funzione di questa ripresa di capacità attuativa, con la Legge di Stabilità 2016 il Governo ha attivato in sede europea la clausola investimenti - la cui istituzione è dovuta all'azione italiana durante il semestre di Presidenza dell'Unione - che mette a disposizione nel 2016 uno spazio di bilancio di 5 miliardi di euro utilizzabili per spendere le risorse nazionali destinate a cofinanziamento dei Fondi strutturali o di investimenti nelle reti di rilevanza europea o di investimenti supportati dal Piano Juncker. L'effetto leva potenziale è in grado di mettere in gioco nel solo 2016 investimenti per oltre 11 miliardi di euro, di cui almeno 7 per interventi nel Mezzogiorno. Abbiamo così creato gli spazi di bilancio affinché gli stanziamenti diventino spesa effettiva, risorse realmente a disposizione del Mezzogiorno nel 2016. Risorse che saranno essenziali anche per mobilitare capitali privati, nazionali e internazionali, che vogliono cogliere le opportunità di crescita del Mezzogiorno. E' questa la base finanziaria di partenza del Master plan: uno sforzo di investimenti mai realizzato in passato in un solo anno; uno sforzo finalizzato a sblocca-

re anche per gli anni successivi gli investimenti nel Mezzogiorno".

Non potendo analizzare altro, guardiamo questi numeri che sono la "copertura" del Plan. Partiamo dalla fine, ossia dalla "Base finanziaria di partenza del Master plan" che, se ho ben capito (mi auguro di no), rappresenta la parte più comica e più paraculista dell'intera proposta. Dunque, il Governo ci dice che i 17 miliardi non utilizzati nei cicli passati (per i quali, nelle 6 paginette, attacca i governi precedenti) potrebbero essere riattivati grazie all'encomiabile attività svolta durante il semestre europeo. Precisa, però, che solo 5 MLD potranno effettivamente essere utilizzati nel 2016. Questi 5 mld, secondo i calcoli dei cervelloni di palazzo Chigi, dovrebbero muovere investimenti per oltre 11 miliardi (con un effetto leva superiore a 2 poco credibile in casi di economia depressa come la nostra). Ricorda un po' i numeri del "piano Juncker" che con 21MLD di stanziamenti in investimenti in infrastrutture pensava di muoverne poi 300mld!!!. Aggiunge, il Governo, che di questi 11 (fantomatici) mld, 7 saranno destinati a noi (prediletti) del Mezzogiorno. Quindi, traducendo, solo 3 mld reali verranno certamente destinati al Sud nel 2016.

Ridicolo davvero RIDICOLO. Se andiamo a riguardare il rapporto Svimez e facciamo due conti dal 2001 al 2013 la spesa in conto capitale della Pubblica Amministra-

(segue: MASTER PLAN PER IL SUD 1.0:)

zione è diminuita, per le regioni del Sud, di oltre 9,9mld (per un totale di oltre 40MLD nei 12 anni). Cosa diamine riattiviamo con 3MLD!!! Meglio andare oltre o mi censurano....

Ora occupiamoci un po' dei fondi FESR e FES e vediamo che riflessi hanno e possono avere sull'economia. Essi sono composti da 32mld provenienti dalla Commissione Europea (il vero e unico organo decisionale in UE) e 29mld dallo Stato Italiano (considerando in solido Stato e Regioni).

Dobbiamo in primis capire come fa a trovare i soldi la Commissione Europea. Ovviamente, ma val la pena sottolinearlo, non sono creati dalla BCE (unico organo deputato alla creazione, dal nulla, degli €). Non è una banalità. Se così fosse effettivamente sarebbero soldi "freschi" (dizione cara a noi bancari) che entrano nel territorio dello Stato ed avrebbero certamente dei benefici effetti immediati. Ma così non è. La Commissione Europea utilizza i fondi versati dai paesi membri in base al proprio peso. E qui va letta e capita l'allegata tabella.

L'Italia è, e lo è stato da sempre, un contribuente netto nel bilancio dell'UE. In pratica abbiamo sempre, sempre, dato di più di quello che riceviamo. Dal 2000 al 2013 sono stati oltre 60 i mld che l'Italia ha versato in più rispetto alle somme ricevute.

Quindi ogni singolo € che ci torna sotto forma di finanziamento europeo ci è costato mediamente, in tasse prelevate dallo Stato, 1,60€ circa. Quindi un nonsense macroeconomico, o come si dice a Napoli un pacco. Certo, paesi come la Polonia, hanno viceversa beneficiato di questo sistema. Ma non è questo il problema. E' giusto che paesi, magari più arretrati, o in difficoltà, ricevano più di altri. Ma è ingiusto che siano altri Stati a pagare. Ripeto basterebbe che fosse la BCE a coprire, con emissione monetaria, questi finanziamenti senza alcun costo per le nazioni. E non parlate-mi di inflazione. In questo momento parlare di inflazione è come diagnosticare un tumore alla prostata, o alle ovaie, ed aver paura che la cura causi la candida! Assurdo! E non ditemi nemmeno che la BCE è un organo indipendente e che nel

suo statuto non è prevista alcuna forma di finanziamento diretto o indiretto degli Stati. E' un trattato scritto da uomini; quindi si tratta solo di volontà politica.

Se ai finanziamenti Europei aggiungiamo quelli dello Stato, che sono ovviamente finanziati dalle nostre tasse, capiamo facilmente che tutto il sistema finanziamenti strutturali è un enorme e mero spostamento di soldi che non aggiunge ed anzi ci priva di risorse (se guardiamo all'Italia nel suo insieme).

Inoltre le roboanti cifre dal Governo previste nel periodo 2016-2020 (102MLD !!!) per noi meridionali sono chiaramente potenziali e fasulle aggiungerei.

Poiché la maggior parte dei Fondi strutturali Europei prevede la copartecipazione di Stato, ed in alcuni anche delle regioni, mi chiedo come potrebbe mai la Campania, la Sicilia e tutte le altre regioni copartecipare al finanziamento. Significherebbe altre tasse o taglio ulteriore dei servizi pubblici. Quindi di nuovo un enorme spostamento di ricchezza, magari gestito con metodi poco chiari, che avrebbe impatto 0 sull'economia. E la stessa cosa vale per lo Stato. Dove trova le risorse per co-finanziare? Teniamo bene a mente che nel 2016 potrebbe tornare in auge il Fiscal Compact (sospeso per impraticabilità nell'ottobre 2014) che prevede l'abbattimento annuo del debito pubblico di circa 40mld.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Spesa Totale UE in Italia	11,3	10,	9,4	9,5	9,6	11,0
di cui: Fondi Strutturali (FSE E FESR)	4,5	3,7	2,4	2,6	2,3	2,9
Contributi Totali Italia a UE	14,0	15,1	15,4	15,3	16,1	16,5
Disavanzo Italia verso UE	-2,0	-4,1	-5,1	-4,5	-5,9	-5,1
Disavanzo Italia verso UE (% del Reddito Nazionale Lordo)	-0,13%	-0,26%	-0,33%	-0,29%	-0,38%	-0,33%

(segue: MASTER PLAN PER IL SUD 1.0:)

Secondo voi come faranno a trovare le risorse. Penso che l'abbiate ormai capito: tasse, tagli, tasse, tagli, tasse e tagli.

Va fatta, infine, un po' di chiarezza sulla reale utilità dei fondi europei. Leggiamo l'allegata tabella che riporta i progetti di formazione co-finanziati dal FSE nelle regioni italiane (fonte elaborazione su dati OpenCoesione).

La seguente tabella mostra che,

	No. Progetti	Finanziamento			
		Totale	UE	Stato	Regioni
Totale	667.981	13,5	6,4	6,3	0,8
di cui: formazione	504.151	7,4	3,5	3,5	0,3

nel periodo 2007-2012, **un totale di quasi 700.000 progetti sono stati finanziati in Italia con il FSE**, per una spesa totale di 13,5 miliardi. La gran parte di questi fondi sono stati usati per finanziare circa **500.000 progetti di formazione** di vario tipo, per una spesa totale di 7,4 miliardi.

Insomma quasi tutti i soldi finiscono in formazione. Non sono soldi che serviranno ad infrastrutture o dissesto idrogeologico o istruzione o sanità.

Abbiamo davvero bisogno di pseudo corsi di formazione, mentre alla scuola, l'organo di formazione per eccellenza, vengono continuamente tagliati i fondi? A cosa servono realmente questi progetti di formazione? Domande che necessiterebbero risposte.

Per risolvere la questione meri-

dionale occorrerebbe investire decine e decine di miliardi (si avete letto bene miliardi) di € all'anno per almeno una decina di anni su infrastrutture, manutenzione idrogeologica, fortissima detassazione. Ma non denaro che si sposta da una parte e finisce qui. Questo denaro si dovrebbe creare in un PC della Banca Centrale e permettere al Governo di spenderlo (oppure permettere allo Stato di detassare fortemente. Comunque sia

significa aumentare i deficit pubblici). Ma è una soluzione troppo semplice che il 99% dei lettori semplicemente non accetta per paure, radicate nel nostro cervello da anni di manipolazione mediatica, del Debito Pubblico, dell'inflazione, di Weimar e delle carriole.

Mettetevelo bene in testa. I deficit pubblici sono l'unica possi-

bilità che abbiamo noi di riottenere denaro per riavviare gli investimenti ed i consumi. Nessun altro soggetto, oltre lo Stato, in momenti di profonda crisi, è disposto a fornircelo: le banche fanno credito col contagocce ed esportare (altro metodo per ottenere soldi dal resto del mondo) non può improvvisarsi (oltre al fatto che trattasi di un sistema poco efficace per diffondere la ricchezza; vedi Germania, Giappone, China).

Infine, ricordo che a fronte di 38 milioni di € stanziati per l'alluvione nel Sannio (a fronte di danni stimati dalla Provincia per 1 miliardo di €) nella manovra di Stabilità sono stati tagliati 34 milioni di euro agli Atenei ed enti di ricerca: questo confronto fa capire l'assurdità dei trattati europei che ci troviamo a vivere ogni giorno fintanto che resteremo col capo chino mentre ci sottraggono diritti e servizi utilizzando il solito feticcio del "non ci sono i soldi".



GLI EFFETTI DEL JOBS ACT: ARRIVANO I PRIMI LICENZIAMENTI

Ci hanno chiamato antiquati per aver strenuamente difeso l'articolo 18, controrivoluzionari per non aver creduto nella leva occupazionale del nuovo contratto a tempo indeterminato, non aperti al dialogo per non esserci seduti al tavolo dove si stringevano accordi per cancellare diritti dei lavori in cambio di una manciata di posti di lavoro, mistificatori per aver sostenuto che la recente modesta crescita dell'occupazione deriva principalmente dalla conversione dei vecchi contratti precari in nuovi contratti per tre anni esentati dalla contribuzione previdenziale.

Ce ne hanno dette tante e nonostante questo oggi non siamo per niente contenti di aver avuto ragione.

Alcuni nuovi occupati, assunti a marzo di quest'anno con la nuova formula contrattuale prevista dal Job Act, sono stati licenziati dopo solo otto mesi. Le parole di uno di loro sono le più efficaci per descrivere la dura presa di coscienza sulle misure che il Governo dipingeva con slogan trionfalistici: *'Non sono un tipo politicizzato, non ho mai fatto uno sciopero. Mercoledì mi hanno chiamato i superiori: c'è stato un calo del lavoro, non possiamo più tenerti, quindi, da venerdì il contratto è risolto. Non ci credeva: se sei precario te lo puoi aspettare. Se sai di essere a tempo indeterminato, no. Ed invece ho scoperto di essere a tempo determinato. Ho ripensato all'articolo 18. Aveva ragione chi lo difendeva'*.

Ecco la verità: i nuovi contratti a tempo indeterminato voluti dal Governo non danno alcuna garanzia di stabilità. Se l'operaio farà

ricorso al Giudice del Lavoro contro il licenziamento, ben che gli vada, potrà ottenere solo un'indennità di risarcimento pari a due mensilità (sic!). Il Giudice del Lavoro, se riconoscerà che non c'è stato alcun calo della produzione, non potrà più ordinare all'azienda di riassumere il dipendente. Questa è la rivoluzione voluta dal Governo per il mondo del lavoro!

Il senso delle parole dell'operaio ci danno ancora più forza e convincimento nel proseguire in quella che riteniamo un giusto impegno: la difesa del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro nel caso di licenziamento illegittimo, la difesa di quella che riteniamo sia ancor più oggi, nella società post-industriale, una norma di civiltà e dignità.

Precarizzare il lavoro significa anche eliminare altri diritti dei lavoratori, ottenuti in anni ed anni di lotta: chi oserà reclamare il rispetto delle norme sulla sicurezza, sulle ferie, sulla maternità, sulle malattie etc. in contesti lavorativi dove può esser facilmente licenziato con l'azienda che, nel peggiore dei casi, se perde la causa ti dovrà solo pagare 36 mensilità?

Queste riflessioni da subito sono state ben chiare alla CGIL ed alla FISAC che vedono nell'articolo 18 un baluardo intrattabile della dignità dei lavoratori, intesa come tutela dei diritti individuali del dipendente in quanto persona: diritto al lavoro, diritto alla salute, diritto della maternità, alla formazione, alla tutela della famiglia, al riposo settimanale, etc..

Se la principale obiezione, per noi strumentale, è l'eccessivo allun-

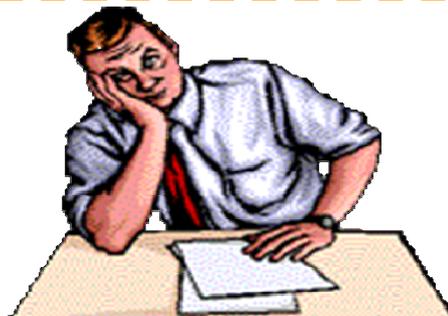
gamento dei tempi delle cause di lavoro, la soluzione non è stralciare *tout court* l'articolo 18 ma semmai potenziare forme di conciliazione stragiudiziale o definire procedure vincolate con la fissazione di un termine inderogabile per la definizione delle liti giudiziarie.

Alla luce dei recenti licenziamenti, il cui rischio di emulazione da parte delle aziende non può che crescere con il taglio delle risorse per le esenzioni contributive previdenziali e con l'aumento del costo degli ammortizzatori sociali, occorre una pronta reazione delle categorie per il ripristino dell'articolo 18.

Nel frattempo nel nostro settore bancario è urgente aprire una fase di riflessione per favorire, anche mediante la contrattazione integrativa, nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato nella formulazione ante Jobs Act, che godevano della tutela dell'articolo 18.

Solo il lavoro stabile, dignitoso e tutelato rappresenta la garanzia per la ripresa ed il rafforzamento della crescita economica nonché per l'equa ripartizione dei suoi risultati tra le varie parti sociali.





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 articoli di Susy Pagliaro e di 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: giornalinofisacbdn@libero.it

Questo numero va in stampa alle ore 15 del giorno 30 novembre 2015