

CGIL**FISAC**

SPAZIO LIBERO

GIORNALE FISAC CGIL DEL BANCO DI NAPOLI



NUOVA SERIE - NUMERO 13 - MAGGIO 2016

IL CONGRESSO FISAC CGIL DEL GRUPPO INTESASANPAOLO: NUOVE PROSPETTIVE DELL'AZIONE RIVENDICATIVA

SOMMARIO:

Il Congresso FISAC CGIL del Gruppo INTESA SANPAOLO 1-2

Confronto sulla Mobilità: le contraddizioni dell'Azienda 3-4

L'applicazione della MIFID nel Gruppo INTESA SANPAOLO 5-6

Guido Male! 7

La Riforma della Legge Fornero: tanto rumore per nulla? 8

Il Congresso è un momento di particolare importanza nella vita dell'Organizzazione, perché è l'occasione per fare un bilancio del lavoro svolto, ma è anche l'occasione di tracciare una prospettiva per il futuro. La discussione con i lavoratori e all'interno della FISAC CGIL del Gruppo Intesa Sanpaolo ha lo scopo di elaborare un programma di lavoro per il prossimo quadriennio e di collegarvi gli assetti organizzativi adatti all'iniziativa sindacale da svolgere.

In questa chiave è utile ripartire dalla assemblea organizzativa del 2011, fondata sulla centralità della contrattazione di gruppo.

Questa scelta strategica è stata decisiva per trasformare gli esuberi organizzativi derivanti dalla chiu-

sura di filiali, poli produttivi, fusioni di società, in esuberi da costo da gestire a livello di gruppo con riconversioni professionali e con la mobilità sostenibile tra le diverse aziende.

Questa opzione politica ha consentito di trasformare il gruppo nel più efficace ammortizzatore sociale per le tensioni occupazionali derivanti dalle riorganizzazioni aziendali. Questo percorso non è stato facile ed ha visto anche momenti di forte contrapposizione con l'azienda, come lo sciopero del luglio 2012.

Rispetto alla precedente assemblea organizzativa il contesto oggi è profondamente diverso. Nel 2011 la crisi dell'economia capitalistica sembrava avviata a soluzione, ma poi non è andata così con la crisi dei debiti sovrani e tutto quello che è successo in segui-

to. Oggi molti autorevoli organismi internazionali ritengono che l'economia mondiale sia a rischio di stagnazione secolare. Lo sostengono anche fonti ultraliberiste...

Sotto l'aspetto macro economico il crollo del prezzo del petrolio, con conseguente crollo della domanda dei paesi produttori, la riduzione della crescita dei paesi emergenti, la stagnazione europea, le incertezze sulla stabilizzazione della ripresa negli Usa determinano un notevole calo della domanda, aggravato anche dalle ricorrenti crisi finanziarie. La perdurante crisi ha enfatizzato i nodi strutturali dell'economia italiana, la cui crescita resta lontana dalla media europea.

Questo contesto deteriorato non può non ri-

CGIL**FISAC**

Difendi i tuoi diritti
Iscriviti alla FISAC/
CGIL

Più forza al Sindacato,
Più tutele ai lavoratori

(segue: IL CONGRESSO FISAC CGIL ...)

flettersi sul settore bancario, visto che l'Italia è un paese bancocentrico. L'entrata in vigore della nuova regolamentazione prudenziale in materia di capitale e liquidità delle banche ha evidenziato la ridotta patrimonializzazione delle banche italiane e l'esigenza di procedere ad immissioni di nuovo capitale necessarie per rafforzare i requisiti patrimoniali a fronte dei rischi di credito e di sistema paese. L'altro elemento di debolezza del settore è senza ombra di dubbio l'aumento esponenziale delle sofferenze degli ultimi anni.

In questo contesto anche la contrattazione si complica. Il rinnovo del CCNL del 2015 è figlio anche di un settore del credito divaricato, sia dal punto di vista economico-patrimoniale che organizzativo. Di conseguenza il baricentro della contrattazione si sposta verso il secondo livello, caricandolo di aspettative, ma anche di difficoltà e contraddizioni.

La contrattazione si complica anche rispetto alle diverse tipologie di ristrutturazioni poste in essere. Nel gruppo si sono succeduti due piani industriali diversi, uno basato sostanzialmente sul taglio dei costi e quello attuale sull'au-

mento dei ricavi e sull'accelerata trasformazione della banca. Questo scenario produce due tipi di contrattazioni diverse, la prima su binari proceduralmente definiti e più tradizionali e l'altra che si avventura in territori inesplorati. Ma la contrattazione resta l'unica strada per cercare di incidere sul cambiamento perenne che caratterizza in questa fase il gruppo Intesa Sanpaolo. Gli accordi del 7 ottobre 2015 sono stati la prima tappa di questa negoziazione del cambiamento. Non un punto di arrivo perché molte problematiche sono aperte, come è stato denunciato più volte sia dalle segreterie di gruppo che negli incontri decentrati.

Il documento congressuale considera la contrattazione decentrata un fattore di sviluppo, sulla falsariga del documento unitario sulle relazioni industriali ed è questo lo scenario in cui si inseriscono le linee guida dell'azione sindacale declinate dal documento.

Un elemento qualificante è certamente l'attenzione al Mezzogiorno nella tutela e ripresa dell'occupazione. Un aspetto, questo, particolarmente importante in un territorio che non ha fondazioni che possano esercitare pressioni. Le assunzioni che stanno

avvenendo sono un primo segnale di attenzione ed indicano una strada da percorrere.

Un'altra sfida che dovrà affrontare il sindacato di gruppo è quella di tentare di negoziare l'organizzazione del lavoro, avendo ben chiaro che non c'è un momento istituzionale per una contrattazione così impegnativa, ma così necessaria.

Eppure le organizzazioni sindacali, la FISAC CGIL *in primis*, possono condizionare la concreta organizzazione del lavoro, con il lavoro di denuncia delle storture e di proposta di cambiamento, come è stato fatto con banca estesa. In quell'occasione la FISAC è stata uno dei motori del cambiamento apportato in quest'ambito.

Ovviamente la discussione congressuale proseguirà anche sugli altri temi che incidono sulle condizioni economiche e normative dei lavoratori del Gruppo.

CONFRONTO SULLA MOBILITÀ: LE CONTRADDIZIONI DELL'AZIENDA

Il tragitto casa-lavoro rappresenta, a pieno titolo, tempo che il lavoratore deve sottrarre alla famiglia, agli affetti e alla propria vita personale.

Pertanto, nel corso delle trattative tra azienda e OO.SS. per completare il contratto di II livello, il tema della mobilità andrebbe affrontato nel più ampio capitolo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed in coerenza con lo stesso, come sostenuto con forza dalla FISAC ISP in un recente comunicato.

Non la pensa così evidentemente l'Azienda, che ha voluto separare i due temi nella forma e nella sostanza, cadendo così in contraddizione con se stessa:

le presunte "buone intenzioni" mostrate con le misure contenute nel capitolo dedicato alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro crollano, infatti, di fronte all'approccio avuto da parte aziendale al confronto sulla mobilità. Un confronto che dunque parte in salita e si preannuncia rovente.

Le richieste iniziali dell'Azienda appaiono francamente in larga parte irricevibili: mantenimento del concetto della "residenza" per quanto riguarda il calcolo delle distanze per i trasferimenti d'ufficio, sia per il consenso che per il trattamento economico, ma con un ampliamento delle distanze relati-

ve; incremento da 25 km a 35 km dalla residenza della franchigia non retribuita e del limite oltre il quale è previsto il trattamento di pendolarismo (con eliminazione della franchigia nel caso di rimborso delle spese per l'utilizzo di mezzi pubblici); riduzione da 6 a 4 anni della durata di trattamento di pendolarismo; complessiva riduzione dei termini di preavviso; nessuna previsione di consenso per mobilità fino a 70 km se il trasferimento non comporta cambio di mansione; introduzione di una specifica normativa per i trasferimenti in strutture di servizi centrali collocati in comuni limitrofi (es.



(segue: CONFRONTO SULLA MOBILITÀ: LE CONTRADDIZIONI DELL'AZIENDA)

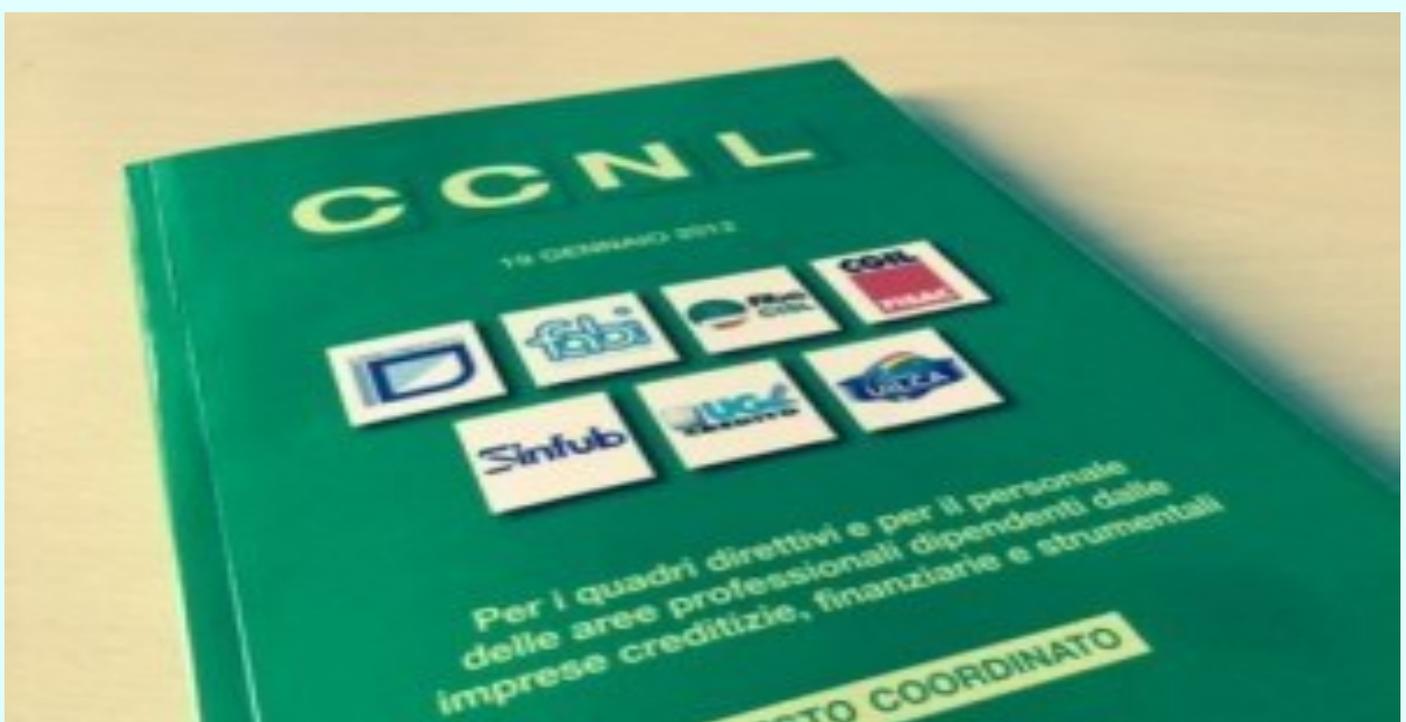
Torino/Moncalieri); limitazione delle liste di trasferimento alle domande oltre i 70 km, domande che sarebbero ordinate in base a causali per definire le priorità di accoglimento; generica disponibilità a normare il consenso per i trasferimenti dei colleghi con permessi L. 104, part-time e personale con figli fino a 3 anni di età.

L'obiettivo unitario delle OO.SS. è invece quello di far leva sul concetto di mobilità sostenibile, da conseguire, in coerenza con le previsioni del CCNL, attraverso i seguenti strumenti: l'estensione del lavoro flessibile; la mobilità infragruppo; la riconversione e formazione professionale; il superamento degli steccati costituiti dalle strutture organizzative azienda-

li; l'incremento della esigibilità delle domande di trasferimento; la conferma del riferimento alla residenza/domicilio del collega (e non della sede di lavoro) per la definizione dei limiti chilometrici; la riduzione dei limiti oltre i quali è necessario il consenso al trasferimento, con particolare attenzione per i colleghi che fruiscono dei permessi Legge 104, part-time e personale con figli fino a 3 anni; la conferma del limite di 25 Km oltre il quale scattano i trattamenti di pendolarismo; l'intreccio della mobilità territoriale con quella professionale attraverso l'efficace estensione dello strumento di ON AIR a tutto il personale.

L'Azienda insomma non può affrontare questo importante

tema nella logica della riduzione dei costi e delle tutele. Queste ultime vanno invece ampliate per garantire ai lavoratori migliori condizioni di lavoro e migliori condizioni di vita: questa sarà dunque la stella polare da seguire nel prosieguo del confronto, che continuerà nel corso delle prossime settimane.



L'APPLICAZIONE DI MIFID NEL GRUPPO INTESASANPAOLO

Con numerosi step successivi negli ultimi anni, la Compliance di Gruppo, la funzione aziendale per la traduzione delle normative e leggi in procedure informatiche, ha blindato i consulenti/gestori della Banca dotandoli di uno strumento di profilatura e di controllo estremamente valido.

I profili di rischio sono passati da 3 a 4 con un VAR trimestrale superiore dell'ultimo profilo (l'Attivo) al 50%. Il VAR è la perdita massima trimestrale del portafoglio (o del prodotto proposto) con una probabilità del 99%: chi ha venduto qualche nuova Unit a Marzo 2015 sa benissimo che una perdita massima trimestrale del 6,5% per un prodotto Conservativo (Var massimo per tale tipologia di prodotti) venduto ad un cliente con Profilo di Rischio Conservativo e conoscenza bassa può comportare perdite anche superiori al 6,5% nell'arco dell'anno; e l'art. 40 della Delibera Consob 16190 del 2007 prescrive che: "la specifica operazione consigliata o realizzata [...] sia di natura tale che il cliente sia finanziariamente in grado di sopportare qualsiasi rischio connesso all'investimento compatibilmente con i suoi obiettivi".

Qui, però, non si vuole parlare dei limiti informativi sul rischio del VAR ma delle modalità di proposizione del prodotto al cliente!

Il questionario per la profilatura è molto dettagliato con domande per definire obiettivi temporali dell'investimento e riserva, conoscenza, rischio del cliente.

Il Contratto Prestazione Servizi di Investimento e Servizi Aggiuntivi, definito anche Contratto Unico Integrato, definisce il regime del servizio di consulenza della banca ("consulenza con valutazione d'adeguatezza sull'intero portafoglio del cliente" e non sul singolo prodotto) chiarendo la policy commissionale della banca e fornendo dettagliate informazioni tecniche sui prodotti. I controlli dispositivi sulla vendibilità dei prodotti, poi, sono diventati capillari: le obbligazioni bancarie strutturate sono ormai prodotti a complessità medio-alta (e, cosa più importante, anche se vendute mediante Unit e Polizze, sono scomparse dalla vetrina dei prodotti che la Banca propone direttamente al cliente). Addirittura il consulente/gestore non può variarne il profilo del cliente (aumentandone il rischio, o la conoscenza dei prodotti o riducendone la riser-

va) se non dopo 30 giorni dall'ultimo profilo effettuato ed alla fine di un processo autorizzativo per evitare di adeguare il prodotto da vendere al profilo per necessità di budget. Per la complessità e quantità di carte firmate dal cliente ed il limitato tempo a disposizione del gestore tra una proposta e l'altra, sussiste il problema di come esporre al cliente il contenuto dei documenti che sta sottoscrivendo ma questo è un argomento che tratteremo nel prossimo numero, quando si parlerà di prodotti.

Mifid è stata introdotta nel Gruppo Intesa Sanpaolo nell'anno di crisi da mutui subprime (2007), con Bearn Sterns già caduta e con la corsa agli sportelli della banca inglese Northern Rock. Dopo la pubblicazione del 29 Ottobre 2007 di una Bozza di Guida Utente, la prima Guida Utente organica per rendere edotti i dipendenti su MIFID è del 15/11/2007: si tratta di 64 pagine con un breviario pubblicato qualche giorno prima della guida ufficiale in cui, sulla base delle risposte ad un primo questionario, la Banca distribuisce la clientela in tre profili di rischio con Var trimestrali evidentemente troppo stretti per la volatilità dei mercati del momento e, soprattutto, per la tipologia dei

(segue: L'APPLICAZIONE DI MIFID NEL GRUPPO INTESASANPAOLO)

prodotti proposti per la vendita (le famose obbligazioni bancarie su cui si concentrano tanti problemi di asimmetria informativa con la clientela). Per rafforzare i controlli sull'eccessiva concentrazione delle obbligazioni di emittenti, che hanno fatto passare notti insonni a loro e ai clienti (Dexia, Kbc), i limiti di concentrazione nei portafogli saranno ridotti al 35% nel giugno del 2009, durante il salvataggio plurimo in corso per le banche le cui obbligazioni erano già nel portafoglio del cliente situazione che rendeva il portafoglio inadeguato per rischio e concentrazione "ex post".

Il rinvio a questi precedenti ha lo scopo di richiamare l'attenzione dei colleghi sul fatto che Mifid è parte fondamentale del nuovo professionale "spirito" con cui la Banca richiede al gestore (e solo a lui!) di monitorare i clienti (Know Your Customer, "conosci il tuo cliente").

Poiché la normativa comunitaria impone alle banche di informare i propri clienti sull'andamento del proprio portafoglio finanziario almeno due volte l'anno, a fine Aprile del 2008 e a fine Novembre del 2008, quando il mondo banca-

rio è nel caos totale per gli effetti del fallimento Lehman e del salvataggio in extremis di Aig, arrivano a casa le lettere con il "righello del rischio", che svelano a quelli non ancora informati la perdita di valore enorme (anche il 40%) di alcune obbligazioni bancarie e la "non adeguatezza" del proprio portafoglio in termini di rischio dichiarato poiché il Var di obbligazioni, che al momento della vendita potevano rientrare in un portafoglio prudente, è schizzato a valori ben più alti di 10 rendendo il portafoglio del pensionato o del cassettista "Dinamico".

La Banca informa i clienti sulla situazione eccezionale dei mercati, inserisce in campagna commerciale tutti quelli con "Var non allineato", cioè con Var in eccesso rispetto al rischio sostenibile dichiarato nell'intervista, e chiede ai gestori di chiamare i clienti in campagna (Iniziativa commerciale presentata il 12.01.2009). Ma le uniche opzioni perseguibili dal gestore per riallineare il VAR di portafoglio totale alla luce delle nuove condizioni di mercato, sono quelle di chiedere ulteriori investimenti in Bot (quindi chiedere ulteriori investimenti a Var quasi nullo a persone terroriz-

zate con obbligazioni in portafoglio deprezzate del 30-40% con lo scopo di riallineare il Var complessivo di portafoglio) oppure chiedere al cliente di disinvestire in forte perdita a pochi mesi dalla sottoscrizione: problemi del gestore!

GUIDO MALE

Nonostante i due volantini diffusi, uno dalle Organizzazioni Sindacali al completo ed un altro dalla FISAC CGIL Napoli e Provincia, pervengono ancora dalle Funzioni preposte della Banca solleciti, peraltro inoltrati via email e non mediante circolari o ordini di servizio, alle filiali di attenersi strettamente alle disposizioni.

Non c'è peggior sordo di chi non vuol sentire!

Facciamo presente, oltre a quanto già evidenziato nelle altre nostre precedenti comunicazioni, che il presunto scarso numero di operazioni delle TARM è il risultato del fatto che il funzionamento di tali macchine è ben lungi dall'essere perfetto e una gestione ottimale di esse presuppone una sicurezza per gli operatori che di fatto non c'è. E questa sicurezza va

ripristinata.

Aggiungiamo inoltre che il target delle 80 operazioni è assolutamente irrealistico dal momento che il flusso è diverso a seconda della filiale.

E' evidente che questo target fa da specchio per le allodole e tende a far sì che il numero delle operazioni alla TARM diventi maggiore di quello complessivo di tutti gli altri operatori di sportello.

E su questo il dissenso da parte nostra è totale, dal momento che seppure l'innovazione tecnologica sia bene accolta, la sua gestione deve essere temporalmente compatibile con la tenuta occupazionale e dunque con i processi di riconversione professionale che devono essere correlati all'innovazione stessa.

Questi solleciti per via email risultano del tutto avulsi da questo contesto per cui dobbiamo derubricarla a pretesa irrazionale.

Invitiamo dunque le Funzioni Delegate a riesaminare tali richieste, a verificare che venga effettuata l'ordinaria accoglienza e ad avere più fiducia nell'azione del tempo durante il quale la clientela sarà educata all'uso delle casse automatiche.

Qualsiasi velleitaria accelerazione di questi processi non può vederci che ostinatamente contrari perché irrealistica ed improduttiva di concreti effetti sull'operatività delle Filiali.

SE GUIDO TROPPO VELOCE,
GUIDO MALE.



LA RIFORMA DELLA LEGGE FORNERO: TANTO RUMORE PER NULLA?

La vicenda sta assumendo aspetti grotteschi: nonostante sia comune sia alle forze politiche che sostengono l'esecutivo che a quelle di opposizione la convinzione che sia necessario modificare le rigidità introdotte dalla Legge Fornero riducendo l'età pensionabile mediante introduzione di forme di uscita anticipata volontaria dal mondo del lavoro, ad oggi provvedimenti concreti in tal senso non sono stati assunti.

Una soluzione ibrida è quella del c.d. part-time agevolato, introdotto col decreto firmato in data 13 aprile 2016 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, che introduce un principio di "invecchiamento attivo", cioè di un'uscita graduale dall'attività lavorativa.

Il part time può essere chiesto dai lavoratori del settore privato, con contratto a tempo indeterminato e orario pieno, che abbiano il requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi) e che maturino i requisiti anagrafici (raggiungano l'età) per andare in pensione entro il 31 dicembre 2018.

Questi possono decidere di trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale con ri-

duzione dell'orario di lavoro in misura compresa tra il 40 ed il 60%, e di ricevere mensilmente l'importo corrispondente ai contributi previdenziali e di vedersi riconoscere la contribuzione figurativa relativa alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Ora questa misura ci appare confacente all'esigenze di una parte peraltro marginale dei lavoratori privati che sono quelli che andranno in pensione nei prossimi 30 mesi e che abbiano anche le possibilità economiche per ridurre il proprio orario lavorativo per dedicarlo ad altre esigenze o al tempo libero.

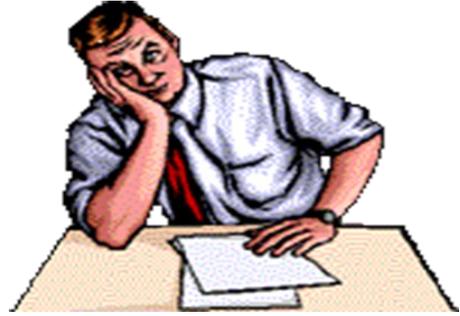
Tuttavia, di per se' la misura non è utilizzabile in modo esteso da tutti i lavoratori del settore privato oltre a non

essere neanche applicabile ai lavoratori pubblici.

Questa è senz'altro un passo in avanti per introdurre maggiore flessibilità di uscita nel sistema pensionistico ma riteniamo siano necessari provvedimenti di ben maggiore portata da parte dell'esecutivo.

Non possiamo accettare che, dopo tanti proclami e tanti inviti provenienti da plurime direzioni, la prospettata riforma della Legge Fornero si risolva ancora una volta in un nulla di fatto!





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 di Roberto Polidori

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 29 aprile 2016