

**CGIL****FISAC**

# SPAZIO LIBERO

GIORNALE FISAC CGIL DEL BANCO DI NAPOLI



NUOVA SERIE - NUMERO 14 - LUGLIO 2016

**SOMMARIO:**

Congresso Fisac Cgil Banco di Napoli: promemoria per il futuro non remoto 1-2

Il nuovo Organigramma della Fisac Cgil Banco di Napoli votato al Congresso 2

Buona Finanza e Contrattazione di II° livello per l'Occupazione, Qualità del Lavoro e Welfare 3-4

Never stop moving 5-6

Il punto sulle filiali Imprese 7

Complessità di portafogli, complessità di giudizio 8-9

L'ultima disperata arma della BCE...Helicopter Money 10-13

## CONGRESSO FISAC CGIL BANCO DI NAPOLI: PROMEMORIA PER IL FUTURO NON REMOTO

L'Assemblea Centrale della FISAC CGIL del Gruppo Intesa Sanpaolo, tenutasi a Milano dal 25 al 27 maggio, ha definito, all'esito di un approfondito e intenso dibattito, le future linee strategiche di azione della nostra Organizzazione Sindacale nelle aziende del Gruppo.

La sfida che abbiamo davanti è essere protagonisti nel negoziare tutti gli aspetti della nuova organizzazione del lavoro; è una missione che va perseguita senza depotenziare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che resta strumento di tutela unificante delle lavoratrici e dei lavoratori della categoria, ma nel contempo utilizzando con intelligenza e lungimiranza lo strumento della contrattazione aziendale con l'obiettivo di innovare l'organizzazione del lavoro affinché vi sia pieno riconoscimento del-

la dignità, dell'impegno e della professionalità di tutti i colleghi.

La FISAC del Banco di Napoli vuole continuare ad essere protagonista nello stimolare il confronto con i lavoratori allo scopo di evidenziare le problematiche con cui essi devono misurarsi sui luoghi di lavoro, di interpretarne i bisogni, di elaborare proposte utili al loro superamento, affinché il contraddittorio con la controparte produca miglioramenti economici, valorizzazione delle professionalità e favorisca un clima lavorativo di benessere.

La FISAC del Banco di Napoli, oltre al compito di affrontare quelle criticità che, come le pressioni commerciali indebite, stanno deteriorando sempre più il clima lavorativo in tutto il Gruppo, ha in carico l'ulteriore impegno di agire affinché la nostra azienda diventi veramente

la Banca per il Mezzogiorno, a servizio del suo tessuto economico e sociale.

A tal fine dovremo incalzare per affrontare e sciogliere positivamente due nodi: 1) le modalità di scelta e implementazione del modello di organizzazione; 2) l'emergenza assunzioni.

Su questi temi le scelte dell'Azienda sono figlie di un modello organizzativo che contempla un processo decisionale accentrato e distante dai territori: i cambiamenti sono sempre calati dall'alto, ignorando le peculiarità del territorio e le specificità della clientela, con il rischio, come già avvenuto nel recente passato, di sprecare risorse ed energie, peggiorando le condizioni di lavoro dei dipendenti e le condizioni di fruizione del servizio da parte della clientela.

**CGIL****FISAC**

Difendi i tuoi diritti  
Iscriviti alla FISAC/  
CGIL

Più forza al Sindacato,  
Più tutele ai lavoratori

(segue: CONGRESSO FISAC CGIL ...)

Noi chiediamo, invece, cambiamenti organizzativi più appropriati ai nostri territori e, soprattutto, più formazioni, ed è su questo che per quanto ci riguarda concentreremo la nostra attenzione. Sulla questione occupazionale, denunciando da tempo che la carenza di organici nel Banco di Napoli è strutturale e non più sostenibile. La questione è stata assunta come prioritaria dalla FISAC del Gruppo Intesa Sanpaolo, che unitariamente sostiene che bisogna rivendicare una ripresa delle assunzioni e che nel più grande gruppo bancario di un Paese, con un tasso di disoccupazione giovanile tra i più elevati in Europa, è

necessario che almeno una parte della crescita realizzata attraverso l'ampliamento delle attività, i nuovi mestieri e l'insourcing, sia destinata a nuova occupazione nelle aree del Paese, come il Mezzogiorno, nelle quali più forte è la carenza di lavoro. E' incomprensibile ma soprattutto inaccettabile la scelta aziendale di destinare un numero assolutamente insufficiente delle preannunciate nuove assunzioni (1.000 ca.) al nostro territorio e nessuna risorsa all'adeguamento degli organici delle filiali del Banco di Napoli.

Dei 100 milioni di risparmi derivanti dall'implementazione del processo di digitalizzazione quanti saranno investiti al

Sud per la creazione di nuove attività e formazione di risorse, e nuova occupazione? Per l'allocazione delle costituenti nuove divisioni di attività di cui si parla insistentemente, si pensa o meno anche al Sud?

Noi siamo convinti che sia possibile creare nel Mezzogiorno strutture al servizio di tutto il Gruppo, nonché nuclei specialistici per la realizzazione di progetti e prodotti dedicati alle filiere produttive e manifatturiere di eccellenza presenti sui nostri territori.

E' sbagliato pensare che la crescita del nostro Gruppo bancario passa anche per la crescita al Sud?

### **IL NUOVO ORGANIGRAMMA FISAC/CGIL BANCO DI NAPOLI VOTATO AL CONGRESSO**

Le votazioni della 2<sup>a</sup> Assemblea di Costituzione del Coordinamento Banco di Napoli hanno definito il seguente nuovo organigramma.

Presidente del Direttivo FISAC/CGIL Banco di Napoli (partecipante permanente alle riunioni della Segreteria Nazionale di Coordinamento): *Raffaele Meo*.

Segreteria Nazionale di Coordinamento FISAC/CGIL Banco di Napoli: *Giugliano Angelo Tullio*, (Segretario Responsabile),

*De Nitto Giancarlo, Laterza Teresa, Marano Giovanna Franca, Mazzotta Maria Rosaria, Pagliaro Assunta e Russo Anna Maria.*

Direttivo Eletto FISAC/CGIL Banco di Napoli: *Albano Roberta, Ascione Concetta, Beatrice Chiara, Borreale Paolo, Caia Gabriele, Campo Giorgio, Cardillo Maria Rosaria, Coppola Antonio, D'Angelo Ciro, De Biase Francesco, De Filippis Rosaria, De Marco Giovanni, De Nitto Giancarlo, De Palma Raffaella, De Stefano Giuseppe, Di Monte Giovanni, Esposito Annabella, Faienza Angela, Falcone Francesco, Fanella Angela, Ferrigno Stanislao, Fiori-*

*no Emanuele, Fischietti Salvatore, Frezza Amedeo, Gallo Vincenzo, Giannoccaro Dario, Giugliano Angelo Tullio, Laterza Teresa, Leonetti Andrea, Lopez Rosalia, Marano Giovanna Franca, Martarese Isabella, Matera Giuseppe, Mazzotta Luigi, Mazzotta Maria Rosaria, Meo Raffaele, Montecatino Anna, Natalini Francesco, Nobile Italo, Pagano Stefano, Pagliaro Assunta, Palma Daniela, Petrosillo Maria Carla, Russo Anna Maria, Salerno Ida, Siciliano Fabiana, Siepi Emidio, Silvestri Palmira, Starace Clemente, Vergari Elisa e Viscione Maurizio.*

## BUONA FINANZA E CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO PER L'OCCUPAZIONE, QUALITÀ DEL LAVORO E WELFARE

Il dibattito dell'Assemblea Centrale di Gruppo Intesa Sanpaolo è stato arricchito dal contributo della Tavola Rotonda, tenutasi il 27/5/16, avente ad oggetto: "Buona Finanza e Contrattazione di Secondo Livello per l'occupazione, qualità del lavoro e welfare", presentata da Giuliano Calcagni (Segretario Nazionale Fisac Cgil) e coordinata da Luca Gualtieri (Giornalista Milano Finanza), a cui hanno partecipato Agostino Megale (Segretario Generale Fisac Cgil), Eliano Omar Lodesani (Chief Operating Officer Intesa Sanpaolo), Cesare Damiano (Presidente Commissione Lavoro Camera Deputati).

L'evento ha affrontato da vari punti di vista le problematiche più rilevanti di un settore in continua evoluzione che ha richiesto negli ultimi tempi l'individuazione e la conseguente applicazione di misure straordinarie atte a gestire fasi di elevata drammaticità (dal decreto Salva-Banche alla costituzione del Fondo Atlante) e tali da strutturare equilibri nuovi e scenari complessi che presentano tuttavia forti criticità:

- con il "bail in" il mondo è profondamente cambiato e

dall'1/1/2016 alcune dinamiche sono chiare, ma permangono alcune perplessità sia relativamente alle obbligazioni subordinate che sono chiamate a rispondere dell'indebitamento delle banche, benché siano state sottoscritte precedentemente all'1/1/2016, sia relativamente alle sofferenze bancarie che restano un problema rilevante, reso ancora più preoccupante dal grado di fiducia dei clienti che nei confronti del settore è fortemente compromesso;

- la digitalizzazione rappresenta la caratterizzazione di un'epoca che sta subendo un profondo processo di cambiamento che si può definire di II livello, in quanto richiede la modifica del modello di business (laddove il cambiamento di I livello ha riguardato esclusivamente aspetti legati alla modernizzazione dei processi), nonché un'adeguata regolamentazione.

Un contesto così delineato necessita di una visione di sistema, sostenuta da un'agenda del Governo che preveda una vera politica industriale di regolazione di fattori e settori (in luogo degli interventi tampone cui siamo stati abituati negli ultimi anni) con il coinvolgimento delle banche, che a loro volta devono poter

disporre di personale sempre più "informato", in grado di accompagnare adeguatamente il tessuto socio-economico del Paese.

In un quadro così strutturato, un ruolo importante è affidato alla contrattazione di secondo livello cui è delegata la imprescindibile funzione di indirizzare sviluppo e produttività.

La seconda parte del dibattito è stata dedicata al problema occupazionale, reso improcrastinabile dai processi di aggregazione, di concentrazione e di digitalizzazione; la discussione ha messo in risalto i seguenti temi:

- le possibili soluzioni devono passare attraverso la condivisione di tutte le forze in campo (Governo, Confindustria e Sindacato), come peraltro dimostrato dalle elaborazioni presenti sui tavoli aperti in questi ultimi giorni in ordine al problema del prepensionamento;

- il sistema bancario ha gestito negli ultimi anni decine di migliaia di esuberi facendo leva esclusivamente sui propri ammortizzatori, il fondo esuberi (che peraltro scadrà nel 2020); tuttavia, il numero significativo degli esuberi che attualmente il sistema denun-

(segue: BUONA FINANZA E CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO PER L'OCCUPAZIONE, QUALITÀ DEL LAVORO E WELFARE)

cia (50.000 circa) e il relativo costo che si presenta elevato durante il primo anno sono elementi che portano a considerare la necessità di apportare urgenti innovazioni circa le modalità; se ne deduce che la complessità del processo di ristrutturazione del sistema previdenziale è tale da richiedere il sostegno del Governo e della Comunità Europea;

- la contrattazione ha una funzione fondamentale, come dimostrato dall'efficacia degli meccanismi elaborati ad oggi (ad esempio: il FOC, grazie al quale sono stati assunti 12.000 giovani), e deve garantire da un lato l'uscita anticipata consensuale dei lavoratori e dall'altra l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro; ci sono strumenti già disponibili (ad esempio: part time per coloro che sono già prossimi alla pensione) e altri sono in corso di elaborazione (uscita flessibile, scivolo di 7 anni per casi particolari, non è escluso che in occasione della stipula del prossimo contratto nazionale si costituisca un fondo di solidarietà integrativo);

- la digitalizzazione impone manovre urgenti di modernizzazione del sistema previdenziale, ma anche alcune riflessioni rispetto ai segmenti di età in cui è ripartita la

categoria, rappresentata in buona parte da cinquantenni che con difficoltà potranno essere riadattati/riconvertiti, in quanto culturalmente lontani dalle esigenze espresse dalla digitalizzazione che vede sempre più persone impegnate a monte e non a valle dei processi; in questo contesto, va incoraggiata la staffetta tra generazioni e restituita alla formazione delle risorse un ruolo di primo piano.

In definitiva, la soluzione è nella individuazione "condivisa" da parte di tutte le forze in campo di elaborazioni che offrano tutele ai lavoratori in uscita e che aprano prospettive ai giovani d'Italia, elaborazioni lungimiranti che tendano a fare della "solidarietà" non

solo un valore sociale aggregante ma l'unica e reale possibilità di guardare con ottimismo a scenari nuovi e sfide epocali.

La Tavola Rotonda ha dimostrato che quando le parti responsabilmente si predispongono al dialogo e al confronto gli obiettivi convergono e che la contrapposizione viene smussata, se non addirittura annullata, dalla necessità di elaborare soluzioni tese alla salvaguardia di un settore che non può prescindere dai meccanismi che governano un intero sistema di cui esso stesso è parte.

La Buona Finanza e la Contrattazione di Secondo Livello per l'occupazione, qualità del lavoro e welfare

2ª Assemblea Costitutiva  
Coordinamento Fisac-Cgil  
GRUPPO INTESA SANPAOLO  
25, 26, 27 Maggio 2016

**NEVER STOP MOVING.....**

I manager di Intesa Sanpaolo sembrano aver preso questa frase come motto, come indicazione dello stile di leadership e unica linea guida nel metodo di lavoro.

Quanto sopra, senza porre, però, almeno apparentemente, alcun limite al continuo movimento, e senza attendere chi resta indietro nella corsa: si tratti dei lavoratori o persino dei clienti.

E così, assistiamo a continue e incessanti modifiche: di procedure, di orario, di metodo ...

Fino a qualche tempo fa ci siamo premurati di comunicare alla clientela l'apertura 8-20 delle Filiali Estese, giustificando la chiusura delle casse nei Punti Consulenza e gli orari ridotti

nelle Filiali Semplici, ed ecco che, da un giorno all'altro, anche nelle Filiali Hub le casse chiudono prima.

Neanche il tempo di rassicurare i clienti che – comunque - la Filiale resta aperta fino alle 20 per consulenza, ed ecco che l'orario sarà modificato nel periodo estivo per poi cambiare definitivamente in molte realtà, con chiusura anticipata alle 19.

In realtà, come OO.SS. abbiamo più volte denunciato l'inutilità dell'apertura fino alle 20 - e siamo ben lieti che l'azienda vada ora in una direzione che noi abbiamo sempre auspicato - ma le sbagliate modalità di implementazione dei cambiamenti organizzativi costringono a continue e schizofreniche ret-

tifiche, con la conseguenza di sprecare energie e risorse, penalizzando in molti casi colleghi e clientela.

E le ricorrenti modifiche di orario non rappresentano neanche il disagio più grande per i clienti, che si ritrovano sempre più forzati – volenti o nolenti – all'utilizzo dei sistemi automatici di versamento e pagamento, peraltro non sempre funzionanti e rispondenti alle effettive necessità.

Le difficoltà più grandi, però, sono per i colleghi, che vanno a lavorare ogni giorno con la consapevolezza che, domani, quello che stanno facendo potrà farsi in un altro modo, in un altro luogo o, comunque, in un altro orario.



(segue: NEVER STOP MOVING...)

Si crea una sorta di precarizzazione delle aspettative, che non può non incidere, in termini di stress, sulla vita, lavorativa e non, di ciascuno

Aspettare ogni giorno la prossima variazione, sia di orario che di procedura o di postazione (non dimentichiamo che su molte realtà incombe la prossima trasformazione in *Filiali New concept*, e che quindi anche quella che prima era la postazione di lavoro, il posto fisico dove lavorare, sparirà, per lasciare spazio a divano, salottini e scrivanie itineranti) non può non avere un impatto destabilizzante.

Va bene la flessibilità, la resilienza, l'attitudine e la capacità di adeguarsi al cambiamento, ma le trasformazioni, soprattutto se radicali, dovrebbero avere un tempo di metabolizzazione e adattamento.

Nella nostra realtà, invece, tutto si prepara e esplode in pochi giorni: la dematerializzazione, ad esempio, in pochi mesi diventa una scelta di non ritorno, che apre la strada alla offerta fuori sede anche per le Aree Professionali.

Ed il cambiamento vero, radicale, che si sta preparando è proprio questo: non più Filiali in cui andare per operazioni o consulenza, ma operatività automatizzata e consulenza a domicilio.

Hanno valutato, i nostri manager, se è quello che davvero vuole la clientela, che ha scelto il Banco di Napoli identificandolo in una Banca storica, tradizionale, e non una delle tante Banche on line presenti sul mercato, con prezzi ed offerte anche più competitive?

Ma forse non è questo quello che interessa la dirigenza, al momento preoccupata di abbattere i costi del personale per aumentare i profitti.

Nel breve periodo, però, perché una volta che si sarà realizzato il cambiamento non è detto che il risultato sia quello sperato e allora, tanto per cambiare, e come già altre volte capitato in passato, bisognerà cominciare a correre all'indietro, tornando su decisioni troppo drastiche o poco meditate.

Se è vero che nessuno può (né vuole) fermare il cambiamento, accompagnare le trasformazioni e assecondare le diverse realtà di riferimento, adattando volta per volta un modello flessibile, invece che rigido ed etero-determinato, sarebbe forse più proficuo ed auspicabile per tutti

Siamo, infatti, ben consapevoli che quella attuale è una fase di intensa trasformazione delle Banche, e, come OO.SS. siamo pronti ad accettare la sfida del

cambiamento, ma negoziandolo, con consapevolezza e determinazione, stando attenti all'impatto sulle condizioni di lavoro, affinché si traduca in un accrescimento e adeguamento ai nuovi bisogni ed alle nuove realtà, senza trasformarsi in una mutazione frenetica, peggiorativa delle condizioni di lavoro e di vita, ma anzi avendo cura che sia sempre associato ad una adeguata formazione.

Avanti, insomma, si deve andare uniti e consapevoli, perché *“Mettersi insieme è un inizio, rimanere insieme è un progresso, lavorare insieme è un successo (Henry Ford)”*.

## IL PUNTO SULLE FILIALI IMPRESE

Negli ultimi mesi le filiali Imprese sono state al centro di grandi cambiamenti che ne hanno mutato in parte l'organizzazione e l'operatività e in parte la mission.

Gennaio 2015 è stato il mese in cui è entrato in vigore il nuovo modello di servizio, che ha significato un aumento esponenziale dei clienti gestiti dalle filiali imprese, con un travaso di risorse e di personale solo in parte proporzionale alle nuove esigenze.

A gennaio 2016 una nuova migrazione di posizioni dalle filiali Retail ha significato per i centri imprese un ulteriore cambiamento da dover gestire, non solo sotto il profilo quantitativo ma anche e soprattutto sotto quello qualitativo, considerando la diversa natura delle nuove posizioni, rappresentate da clientela abituata ad un rapporto più prossimo e più frequente con la propria filiale.

La mission delle filiali imprese è cambiata: la funzione di erogazione e gestione del credito è diventata solo una parte del lavoro di gestori e addetti imprese, lasciando spazio anche ad altre attività, incentrate per lo più sul concetto di "vendita".

La Banca diventa erogatrice di servizi e di consulenza (in materie quali ad esempio la for-

mazione, la tecnologia, la previdenza, il fisco, gli investimenti) trasformandoli e impacchettandoli in "prodotti"; la filiale, in quanto agenzia distributiva, li colloca presso la clientela, facendo leva sull'aspetto relazionale e sul rapporto di fiducia con gli amministratori delle aziende. Accanto ai prodotti "innovativi" (spesso concepiti per imprese di taglia più grande e complessa rispetto al cliente medio) ci sono poi da collocare prodotti inizialmente concepiti per il segmento "retail" (ad esempio carte di credito, di debito, carte prepagate, pos, polizze infortuni ecc) ed estesi prepotentemente al mondo imprese, in una progressiva e però non inesauribile corsa alla massimizzazione dei profitti.

A questi cambiamenti, la maggior parte dei colleghi ha fatto fronte con grande spirito di sacrificio e di abnegazione, soprattutto allo scopo di non lasciare la clientela in mezzo al guado, tra il vecchio e il nuovo. Ma ora più che mai la quotidianità delle filiali imprese è costellata di problemi che vanno affrontati in modo forte. Su tutti, le pressioni commerciali, che sono arrivate a livelli ormai insostenibili.

La logica che le alimenta, inoltre, è stata estesa anche ad altri adempimenti di natura non

squisitamente commerciale. Tutto diventa numero, obiettivo, casella da riempire, pallino rosso o pallino verde, tutto viene fagocitato da una logica esclusivamente quantitativa, senza attenzione alla qualità e soprattutto al significato dell'attività che si sta svolgendo.

I piani e le relazioni cliente, da utile strumento di pianificazione, sono diventate fini a se stesse, un obiettivo in sé, svuotate così di qualsiasi reale valore e contenuto.

Le pressioni sui colleghi sono quotidiane e spesso non tengono conto del tempo necessario a proporre un prodotto e della necessità di avere la disponibilità del cliente per un incontro.

I report, tra l'altro piuttosto difettosi, escono a cadenza mensile, tradendo una logica del breve termine e del tutto e subito. Perché, è chiaro, i faraonici bonus dei manager non possono aspettare. Ma il tempo rappresenta un mattone indispensabile per la costruzione di edifici solidi e capaci di resistere alle tempeste ed è pertanto un preciso interesse e diritto dei lavoratori bancari imporre una logica di gestione di lungo respiro, a tutti i livelli.

**COMPLESSITA' DI PORTAFOGLIO, COMPLESSITA' DI GIUDIZIO...**

A circa otto mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo del Contratto di Secondo Livello del 7/10/2015 su Ruoli e Figure Professionali, dopo continue e pressanti sollecitazioni da parte delle OO.SS., l'Azienda ha comunicato ai gestori dei segmenti Retail, Personal ed Imprese le complessità dei rispettivi portafogli. Dal punto di vista economico ricordiamo che l'Accordo, che fino al 31/12/2017 ha carattere sperimentale, prevede, in sintesi: a) un inquadramento "base"; b) un'indennità di ruolo per le mansioni svolte, calcolata in base all'inquadramento di riferimento per la complessità dei portafogli.

L'indennità di ruolo, che decorre dal primo giorno del mese nel caso in cui il ruolo professionale sia stato attribuito

entro il 15esimo giorno del mese di riferimento ovvero dal primo giorno del mese successivo se attribuito dopo il 15esimo giorno, non spetta in caso di assenza superiore al mese che non sia dovuta a ferie, malattia, infortunio, maternità anticipata, congedo maternità/paternità, congedo parentale, aspettativa per puerperio, congedo legge 104/92 e si consolida dopo 24 mesi (ma anche in via anticipata al raggiungimento di determinati requisiti).

Le fasce di complessità dei portafogli sono cinque (dalla più complessa alla meno complessa: A, B, C, D ed E) e sono determinate in base al numero di clienti "pesati" (la pesatura si riferisce all'impegno previsto "a monte" per la gestione di ogni tipologia di cliente, nonché alle competenze espresse dalle di-

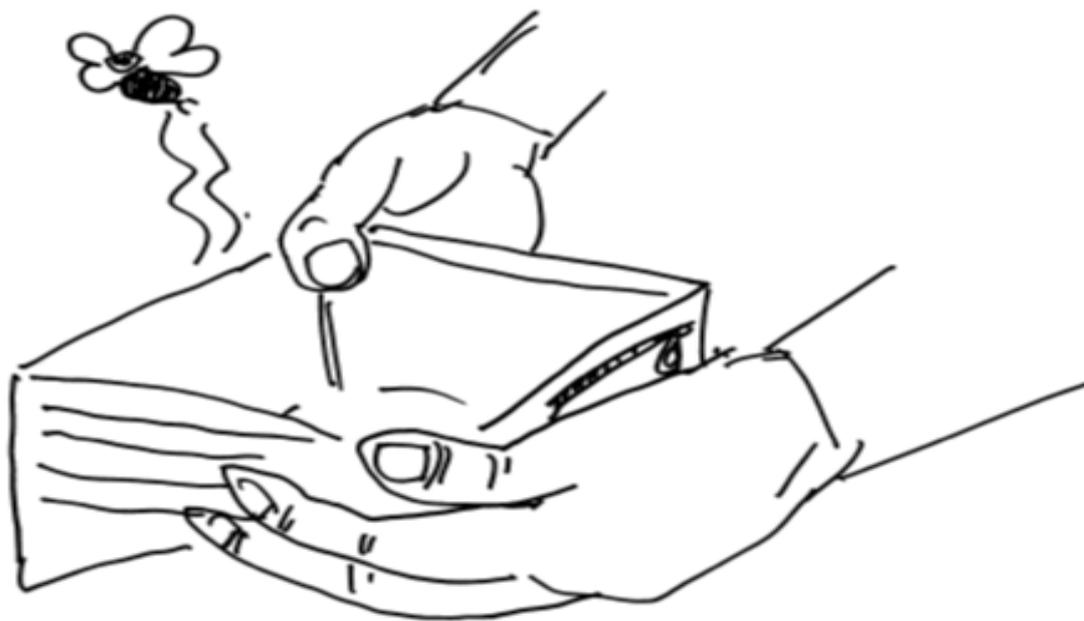
verse tipologie di portafoglio).

Sulla base delle intese raggiunte, la complessità è calcolata:

- in base alla media ponderata dei clienti in portafoglio l'ultimo giorno dei mesi di luglio, agosto e settembre 2015 (i tre mesi antecedenti alla chiusura dell'accordo) ed è confermata fino al tutto il 2016 al fine di neutralizzare gli effetti della manutenzione di portafogli di gennaio 2016;

- per i portafogli attribuiti a nuovi gestori nel corso del 2016, sulla media dei primi tre mesi utili successivi all'assegnazione del portafoglio.

A decorrere dall'1/1/2016, la complessità verrà rilevata mensilmente e la media dei 12 mesi costituirà la nuova complessità che sarà comunicata a gennaio 2017.



CRITICITÀ DEI PORTAFOGLI ...

Go.CA'AC

(segue: COMPLESSITA' DI PORTAFOGLIO, COMPLESSITA' DI GIUDIZIO...)

L'applicazione dell'Accordo ha visto il coinvolgimento di n. 1934 gestori, di cui n.1740 percepiranno l'indennità (si tratta dei casi in cui la RAL percepita risulta inferiore al trattamento tabellare corrispondente al livello del portafoglio), spettante dal 19/1/15 al 31/3/16 e che verrà erogata con la busta paga di giugno.

Va puntualizzato che il predetto Accordo, che trae origine dalla necessità - dettata dal nuovo Modello di Servizio che ha trovato attuazione a far data dal 19/1/2015 - di legare i percorsi professionali all'effettiva mansione svolta dai colleghi, in realtà ha anche messo in risalto, da un lato, la volontà aziendale di attivare un processo finalizzato al contenimento di costi (circa la metà della platea dei lavoratori è costituita da quadri direttivi anche grazie ai precedenti percorsi basati sull'automatismo) e, dall'altro, il coinvolgimento di un numero significativo di giovani - finora esclusi da qualsiasi percorso professionale teso al riconoscimento delle competenze acquisite - in situazioni di complessità' che hanno dato luogo all'attribuzione dell'indennità prevista.

Nel contempo, non vanno trascurati aspetti critici. In primo luogo, la stragrande maggioranza dei portafogli attribuiti ai

gestori del territorio di riferimento del Banco si riferisce a fasce di complessità medio-basse (come del resto accaduto per i gradi di complessità delle Filiali). Questa circostanza sorprende relativamente visto che esse riflettono un tessuto economico-sociale problematico come quello del Mezzogiorno ma rappresenta la cartina di tornasole di un Sistema di cui abbiamo spesso denunciato i limiti e le responsabilità. Nel contempo è assolutamente singolare dover rilevare che, di fatto, sia proprio il senso di responsabilità dei lavoratori a dimostrare che le difficoltà e le differenze territoriali, anche in assenza di una adeguata formazione, passano in secondo piano quando si tratta di mettersi in gioco.

Evidenziamo, inoltre, che ancora oggi, dopo oltre nove mesi dall'Accordo del Contratto di Secondo Livello, restano ancora da definire ruoli e percorsi professionali per le figure presenti in altre aziende del Gruppo (ISGS, Banca Prossima, Mediocredito, ma anche le Strutture di Centrale della Banca dei Territori), in linea con le legittime aspettative di tutti i soggetti coinvolti, tese ad arginare la discrezionalità aziendale.

Infine siamo, tuttora, in attesa che vengano avviati i lavori del "Cantiere" previsto dal CCNL

cui andranno armonizzati i ruoli e i percorsi professionali che i Contratti di Secondo Livello finora sottoscritti hanno reso inevitabili per rispondere tempestivamente alla inderogabile necessità di allineare l'organizzazione del lavoro alle nuove sfide che il Settore è chiamato ad affrontare, un Settore che può vantare la preziosa collaborazione di migliaia di lavoratori impegnati quotidianamente ad assicurare rispettabili requisiti di solidità e redditività.

**L'ULTIMA, DISPERATA ARMA DELLA BCE...HELICOPTER MONEY**

La BCE ed il suo fenomenale board, capitanato dal “nostro” Draghi, non si capacita del motivo per il quale le politiche monetarie sinora adottate (azzeramento tassi in Eurozona, tassi negativi sulle riserve in eccesso detenute dalle banche presso la BC e *Quantitative Easing*) non hanno ottenuto alcun effetto sui consumi e, quindi, sulla deflazione in Europa.

Anzi la recente Brexit e l'esito insoddisfacente del recente incontro tra Merkel e Renzi sulle modifiche della normativa in materia di salvataggi bancari accentua l'imprevedibilità degli scenari economici futuri ed au-

menta la convinzione che la crisi non è assolutamente alle spalle come da molte parti si intende far credere.

Riepiloghiamo cosa è accaduto ed accade tutt'ora in Europa dalla crisi del 2008.

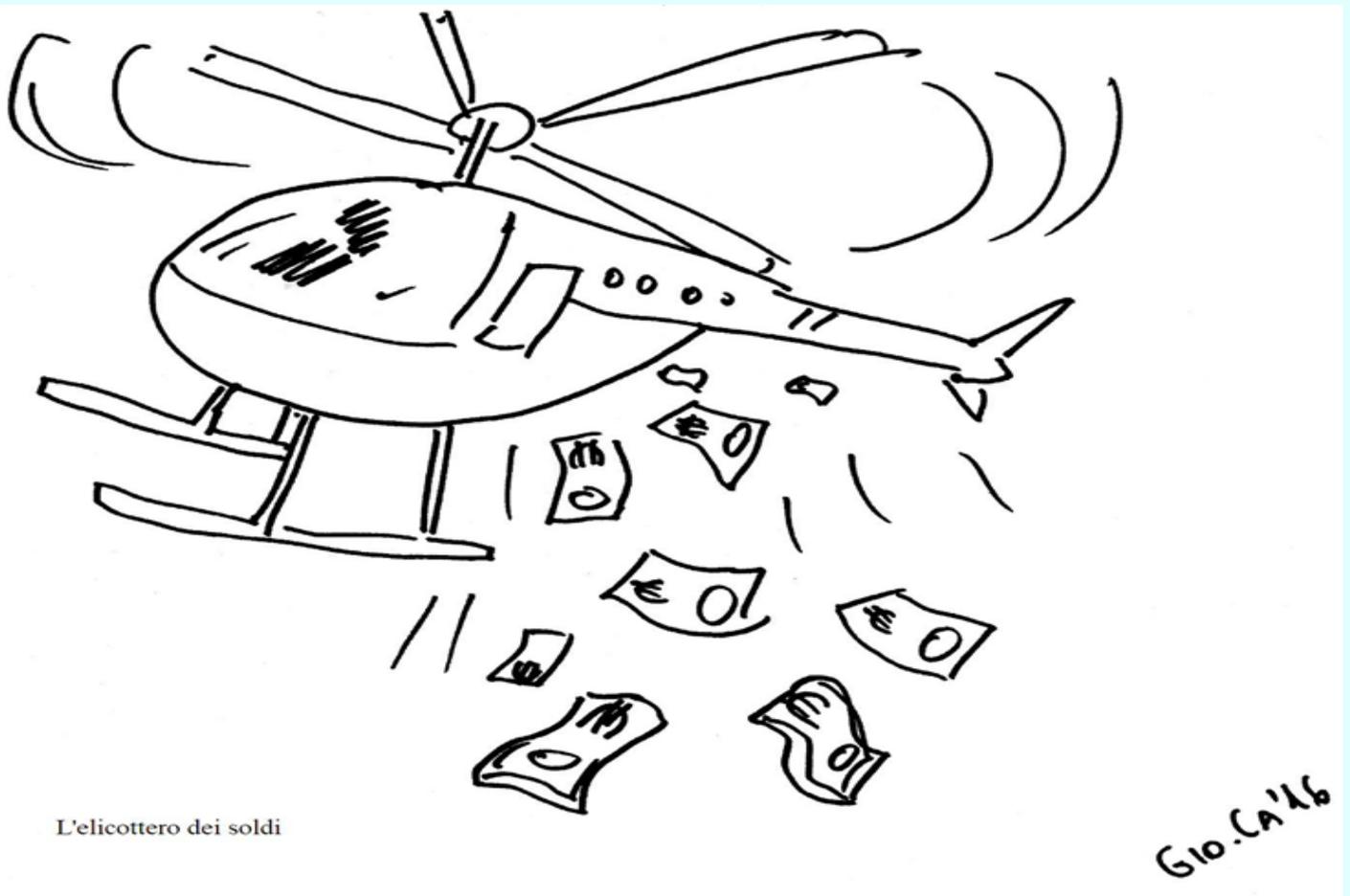
Le banche hanno smesso di prestare come un tempo; famiglie ed imprese, impauriti dalle prospettive future e colpite dalla fiscalità di uno Stato “predatore” obbligato a tartassare i cittadini per effetto dei trattati europei (Maastricht e Lisbona ), rinviano consumi ed investimenti, tentando di accumulare denaro minacciati da un futu-

ro che appare molto nebuloso.

Tutto ciò ha praticamente ridotto la moneta circolante negli Stati Europei ed in particolare in quelle che affidavano la propria crescita ai mercati interni e non alle esportazioni.

Oggi, quindi il problema è: mettere denaro nelle tasche di cittadini ed imprese per spingerli a consumare ed a investire.

Quali sono gli obiettivi delle politiche adottate dalla BCE?:  
1) si abbassano i tassi di interessi in modo da disincentivare i risparmi ed incoraggiare



L'elicottero dei soldi

(segue: L'ULTIMA, DISPERATA ARMA DELLA BCE...HELICOPTER MONEY)

gli imprenditori a prendere in prestito; 2) con i tassi negativi sulle riserve in eccesso, le banche saranno invogliate a prestare, magari anche a tassi più bassi; 3) col QE la BCE intendeva dare impulso ai prestiti bancari e, nel contempo, calmierare i tassi dei titoli di stato in modo da alleggerire la spesa in conto interessi dei governi.

Ma le cose, ahinoi, come molti economisti non allineati al pensiero unico ordo-liberista predominante in Europa dicono, non sono e non continuano ad andare così.

Le persone se hanno paura del futuro non investono anche offrendo denaro a tasso zero.

Le banche in Europa sono quasi tutte private (in Italia tutte ... record mondiale) e come tali perseguono i loro interessi: se hanno una "vision" negativa dell'economia chiudono i rubinetti del credito.

I tassi zero, in una situazione come questa, peggiorano le cose perché ai risparmiatori viene meno il reddito derivante dai titoli di stato ed affini. E avendo meno denaro da spendere tagliano i consumi.

In più se riduci o azzeri i tassi diminuisce la quantità di moneta in circolazione il che farà apprezzare il valore dell'€ nei confronti delle altre monete,

con conseguenti effetti negativi per le esportazioni europee (in particolare di quelle tedesche).

Il QE ha abbassato gli spread ma il risparmio vale solo per i titoli di nuova emissione. Sui vecchi i tassi rimangono invariati. E quindi il risparmio è poca roba.

Pertanto, l'inflazione al livello zero (o addirittura negativa cioè la deflazione), per effetto del calo dei consumi e degli ordinativi industriali, non può che tradursi in aumento della disoccupazione (in barba al tanto decantato job act che sta vedendo svanire già i suoi già timidi risultati ottenuti, in realtà, per effetto delle agevolazioni contributiva sulle nuove assunzioni).

Questa situazione continuerà a generare i peggiori incubi per i tecnocrati di Bruxelles e Francoforte in particolare.

E allora ecco l'idea geniale: visto che il problema è la mancanza di denaro in circolo e visto che la BCE può creare, dal nulla con un click del mouse sul pc, INFINITE quantità di € (così come possono fare tutte le BC del mondo) senza indebitarsi con nessuno, perché non regaliamo ai cittadini europei il denaro? Draghi, se volete sa-

perlo, ha definito la proposta interessante.

Secondo il sottoscritto la proposta, ovviamente, potrebbe funzionare ma esistono troppi intoppi.

La Germania, incarnata dal suo cancelliere, Angela Merkel, e dal suo ministro delle finanze, Wolfgang Schäuble, vera detentrica del potere di veto, non lo permetterà mai. L'idea che una BC emetta e distribuisca soldi fa impallidire i figli di Weimar i quali non tengono conto che il mondo da allora (1929) è cambiato; i beni ed i servizi disponibili sono di certo milioni di volte maggiori rispetto al primo dopoguerra. Quindi l'idea che la quantità di soldi possa superare la quantità di beni disponibili, generando quindi iperinflazione, è semplicemente irrealistica (soprattutto se pensiamo al punto in cui siamo oggi, con merci stipate nei magazzini, abitazioni invendute e soprattutto forza lavoro sottoutilizzata);

I trattati europei e lo stesso statuto della BCE non permettono ingerenze dell'istituto di emissione nella vita economica degli stati membri.

Tutta l'impalcatura dei trattati europei si fonda sul presupposto che nessun organo politi-

(segue: L'ULTIMA, DISPERATA ARMA DELLA BCE...HELICOPTER MONEY)

co/economico deve intervenire nell'economia. NESSUNO. E pertanto un intervento diretto della BCE è al momento puro esercizio macroeconomico accademico.

L'economia degli Stati deve semplicemente essere regolata dalla *mano invisibile del mercato* (vorremmo capire come sia possibile parlare di libero mercato quando esistono dei player talmente grandi, corporation del chimico, energetico, farmaceutico, finanziario etc etc, che, con vagonate di denaro tramite le varie lobby, con oltre 5000 uffici nella sola Bruxelles, possono condizionare ai propri scopi, le scelte e le decisioni della Commissione Europea, unico organo decisionale in Europa. Il Parlamento conta meno di un 2 alla briscola..).

Ma forse il punto più importante e più, diciamo, sottile è un altro.

Se la BCE emettesse moneta ad infinito si spezzerebbe il meccanismo in base al quale scelte politiche dolorose sono fatte passare in nome della presunta scarsità di fondi a disposizione col ricorso alle solite note giustificazioni: “*non ci sono risorse e servono sacrifici*” o se preferite “*there is no alternative*” di Thatcheriana memoria, o ancora “*abbiamo un debito pubblico trop-*

*po alto, abbiamo vissuto al di sopra...*” etc etc..

L'affermazione “*il non abbiamo soldi*” per un Stato (o per un comunità di Stati) è una assurdità economica utilizzata per giustificare SCELTE politiche che si sono tradotte negli ultimi anni in rinunce, in perdite dei diritti, nei disservizi che subiamo, nei tagli alla sanità, alle scuole, alla sicurezza, alla ricerca e nell'elevata disoccupazione. In realtà', IL DENARO SI CREA DAL NULLA NEI PC DELLE BANCHE CENTRALI. Per limitare il ruolo dello Stato nell'economia, in contrasto con gli interessi delle classi dominanti, occorre sottrargli quella prerogativa unica che gli Stati sovrani hanno rispetto a famiglie ed imprese: EMETTERE DENARO e spenderlo per la propria comunità.

Ritorniamo all'Helicopter Money; come dicevo avrebbe certamente degli effetti sull'economia ma personalmente la ritengo una sciocchezza. Ricevere soldi pur non avendo creato alcun beneficio alla comunità è una sciocchezza.

Così come sono deleteri i sussidi per la disoccupazione o i redditi di cittadinanza (escludendo ovviamente

quelle fasce di popolazione che per forza maggiore non possono lavorare).

L'elemosina di Stato, essere pagati per stare a casa è stupido. Meglio, molto meglio, utilizzare i denari creati dalla BCE per finanziare dei programmi di lavoro garantito che abbiano il fine di azzerare la disoccupazione (involontaria) ed impiegare le persone in lavori, temporanei, che le preparino a rientrare nel mondo del lavoro offerto dal privato.

Questi piani di lavoro garantito a salario dignitoso dovrebbero occupare, ripeto temporaneamente, le persone nei green job e nei servizi alla comunità.

Il salario pagati da questi piani di lavoro (PLG) rappresenterebbero in ultima analisi un limite minimo sotto il quale i datori di lavoro privato non possono più scendere.

La proposta da tempo è stata elaborata dal Centro per la piena occupazione e per il controllo dei prezzi dell'Università di Kansas City. Potrebbe essere utilizzata subito.

L'economista Warren Mosler e il prof. Damiano Silipo l'hanno anche dettagliata nei numeri (<http://www.corriere.it/extra-per-voi/2016/04/18/>

(segue: L'ULTIMA, DISPERATA ARMA DELLA BCE...HELICOPTER MONEY)

salario-minimo-occupazione-finanziati-bce-l-inedita-proposta-dell-ex-guru-wall-street-e0895f38-0557-11e6-9d1f-916c0ba5b897.shtml).

Ma occorre volontà politica per metterla in pratica, non è questione di risorse.

Tuttavia, per formare un volontà politica occorre un'opinione pubblica informata e libera da false credenze. Quindi l'unico modo è abbattere l'ignoranza su cui si fonda tutto questo castello di carte.

Va detto che noi viviamo in Europa che non è nata per raggiungere la piena occupazione e lo sviluppo economico dei popoli. Anche questa è un'idea alla

quale non siamo abituati ma ormai la realtà ce lo conferma. Pertanto la proposta della MMT (*Modern Money Theory*) elaborata da Mosler per la piena occupazione è al momento inattuabile.

Ma capire la realtà in cui viviamo ci permetterà di porre fine a questo dramma molto prima.

Alain, che cos'è l'euro?

*“E' un nuovo ordine sociale totalitario (...), programmato molto tempo fa, nel periodo fra le due guerre mondiali, e poi completato, per così dire, dal regime di François Mitterrand (...) dove il potere dev'essere interamente trasferito a (...)*

*un'élite, una classe capitalista di tecnocrati...” [Alain Parguez].*

E' tutta questione di conoscenza. E' come nel mito della caverna di Platone.

Ne usciremo!





## REDAZIONE DI SPAZIO LIBERO

Giorgio Campo

Francesco De Biase

Vincenzo Di Vita (coordinatore redazione)

Amedeo Frezza

Tullio Angelo Giugliano

Italo Nobile (coordinatore eventi culturali)

Raffaele Meo

Pagliaro Susy

Stefano Pagano



*Difendi i tuoi diritti*

*Iscriviti alla FISAC/CGIL*

*Più forza al Sindacato,*

*Più tutele ai lavoratori*

*In questo numero articoli di Chiara Beatrice ed Antonio Ferraiuolo*

**Puoi leggerci anche su [www.fisac.net](http://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](mailto:giornalinofisacbdn@libero.it)**

*Questo numero va in stampa alle ore 15 del giorno 5 luglio 2016*