

CGIL**FISAC**

SPAZIO LIBERO

GIORNALE FISAC CGIL DEL BANCO DI NAPOLI



NUOVA SERIE - NUMERO 15 - OTTOBRE 2016

SOMMARIO:

IMPEGNO E RISPETTO 1

L'ACCORDO SULLA MOBILITA' 2

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2016 3-4

MEGLIO TAGLIARE I BONUS DEI BANCHIERI CHE I SERVIZI IGIENICI 5

L'ODS E' IL PORTAVOCE DELL'AZIENDA MUTA 6

STRESS TEST: QUANTA FATICA INUTILE 7-8

110 ANNI DI CGIL 9

IMPEGNO E RISPETTO

Siamo consapevoli, storia docet, che con la ripresa a pieno regime dell'operatività aziendale le lavoratrici e i lavoratori saranno chiamati ad intensificare il loro impegno affinché Intesa Sanpaolo possa confermare e migliorare ulteriormente la performance di semestrale consolidando il ruolo di eccellenza nel contesto bancario europeo decretato dal recente stress test della BCE.

Siamo certi che, come sempre avvenuto in questi anni, i colleghi non faranno mancare il loro apporto, pur tra mille difficoltà operative e subendo ingiustamente non poche volte impropri (per usare un eufemismo) da parte dei clienti per cambiamenti organizzativi non compresi e per alcuni dei quali anche noi, pur sforzandoci, faticiamo a capirne la ratio.

E' indiscutibile che sono le lavoratrici e i lavoratori,

grazie al loro spirito di abnegazione i veri protagonisti del successo aziendale, nonostante esso vada massimamente a beneficio degli azionisti.

Tuttavia, vogliamo riaffermare che i dipendenti sono risorse da stimolare e motivare favorendo innanzitutto un clima lavorativo sereno e di benessere.

Non tolleremo, pertanto, pressioni commerciali indebitate e comportamenti lesivi della dignità personale di chi lavora da parte di coloro che svolgono funzioni di vertice. Tanto più in un'azienda come il Banco di Napoli che da anni vive in una situazione di difficoltà per la carenza strutturale di personale ormai intollerabile.

Invitiamo i colleghi tutti a lavorare, ognuno nel proprio ruolo, con la consueta professionalità e senza ansia da prestazione, stabilendo con la clientela rapporti improntati a trasparenza e correttezza.

La FISAC CGIL dà assicura-

zione ancora una volta, qualora ce ne fosse bisogno, che è pronta a difendere la dignità, la salute e la sicurezza dei lavoratori tutti.

Durante il III Forum, recentemente concluso, della Fisac CGIL dal titolo 'Progetto per il Paese: Lavoro Uguaglianza e Politica oltre la Crisi' sulla situazione economica e sul settore bancario italiano, la FISAC Intesa SanPaolo ha ribadito che le eccessive pressioni commerciali producono effetti negativi sulla produttività del lavoro.

In questa sede la FISAC Intesa SanPaolo ha anche sollecitato la più grande Banca del Paese ad un impegno particolare per un progetto di incremento occupazionale di qualità nel Sud dell'Italia, valorizzando le potenzialità dei tanti giovani, donne e uomini, di alta scolarità e alte capacità.

CGIL**FISAC**

Difendi i tuoi diritti
Iscriviti alla FISAC/
CGIL

Più forza al Sindacato,
Più tutele ai lavoratori

L'ACCORDO SULLA MOBILITÀ

L'Accordo del 20/5/2016 sulla mobilità territoriale e professionale – che trova applicazione dall'1°/7/2016 al 31/12/2017 e che ha l'indiscutibile pregio di considerarsi integrativo di quanto disposto in materia dal CCNL – rappresenta uno dei traguardi più significativi di un processo organizzativo che, in un contesto caratterizzato da cambiamenti radicali e continui che richiedono inderogabili strumenti di flessibilità, si pone l'obiettivo di garantire adeguati livelli occupazionali.

Le intese raggiunte tra le parti – animate, da un lato, dalla necessità di rispondere a precise esigenze aziendali e, dall'altro, dalla opportunità di non trascurare le problematiche di carattere personale/familiare dei lavoratori – mantengono sostanzialmente la struttura del precedente Accordo di Gruppo scaduto il 31/12/2015, in particolare:

- il concetto di "residenza" per quanto concerne il calcolo delle distanze per i trasferimenti d'ufficio (sia per il consenso sia per il trattamento economico), laddove il CCNL prevede che le distanze vengano calcolate

dall'unità produttiva di assegnazione;

- il "consenso" al trasferimento: a) del lavoratore oltre i 70 km dal luogo di residenza/domicilio per le Aree Professionali e, con la sottoscrizione del presente Accordo, anche per i Quadri Direttivi (in luogo dei precedenti 90 km); b) del dipendente che usufruisce dei permessi L.104/92; c) della lavoratrice in gravidanza e con figli fino a tre anni di età; d) del personale in part time per i trasferimenti superiori a 25 km; e) per il "trattamento di pendolarismo", la conferma del limite di 25 km che rappresenta una efficace norma di tutela dei lavoratori, atta a limitare i trasferimenti d'ufficio.

L'Accordo, inoltre, dedica una sezione anche alla "mobilità professionale"; in particolare:

- per mantenere in servizio i lavoratori negli ambiti territoriali, in caso di mobilità conseguente a chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività ovvero di chiusura/accorpamento di filiale, si potrà procedere all'assegnazione ai lavoratori interessati da tali processi di mansioni inferiori;
- allo scopo di contenere la mobilità territoriale e, nel

contempo, favorire la mobilità professionale, si potrà fare ricorso alla mobilità infra-gruppo attraverso la cessione individuale del contratto.

Infine, è stato stabilito che il ricorso alle liste di trasferimento sarà effettuato conferendo priorità alle richieste avanzate da dipendenti che distano più di 70 km con specifiche casistiche (grave evento urgente ed eccezionale, L.104/92, ricongiungimento familiare) e per le distanze superiori a 120 km dalla residenza/domicilio, motivate da richieste di natura personale e/o familiare.

In conclusione, l'Accordo sulla mobilità territoriale e professionale, sottoscritto lo scorso 20 maggio rappresenta un costruttivo momento di confronto tra le parti che va a consolidare un processo in atto nel Gruppo teso a perseguire l'inestimabile obiettivo di salvaguardare i diritti dei lavoratori in materia di "conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" in un momento storico incentrato, in maniera a volte ossessiva, esclusivamente su principi di "produttività".

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2016

Il PVR, disciplinato per la prima volta dal CCNL del 2012 che prevede l'unificazione del VAP e del Premio Incentivante, ha trovato applicazione in via sperimentale nel nostro Gruppo con gli accordi sottoscritti il 7 ottobre 2015, in applicazione del Contratto Collettivo di Secondo Livello del Gruppo.

Il PVR del 2016 sarà erogato a maggio 2017, successivamente all'approvazione del Bilancio di Gruppo 2016. Il montante complessivo destinato al premio variabile di risultato del 2016 (il c.d. *bonus pool*) è 78 milioni, con un incremento, a parità di perimetro di applicazione, del 16% rispetto al 2015, ma tale somma potrà ulteriormente crescere in caso di superamento del budget previsto di Gruppo sino a un massimo del 20%, con una progressione di tipo lineare fino a un massimo (cap) del 30% del valore iniziale del bonus pool.

Il PVR si compone: a) *premio base (EX vap) + premio aggiuntivo* (premio incentivante) pari a 55 MILIONI DI EURO da erogare a tutto il personale; b) premio di eccellenza pari a 23 MILIONI DI EURO.

RO.

Le regole per l'assegnazione del premio aggiuntivo sono: 1 - per le figure professionali di Filiale/ Rete BdT appartenente alle Strutture MENO PERFORMANTI (ovvero il 20% di aree/filiali il cui indicatore sintetico di performance della score card registri il punteggio inferiore per territorio commerciale), il valore tabellare del Premio aggiuntivo viene ridotto del 50%. Per questi colleghi legati ai risultati della score card, che potevano essere anche oggetto di pressioni significative, non c'è alcun riferimento alla valutazione individuale; 2- per il restante personale non incluso nel perimetro della BdT che riceva una valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo", il valore tabellare del Premio aggiuntivo è ridotto del 50%; mentre per chi riceva una valutazione "molto al di sopra delle attese di ruolo", il valore tabellare del Premio aggiuntivo è incrementato del 25%. La quota del premio di aggiuntivo non viene riconosciuta in caso di valutazione negativa "non in linea con le attese di ruolo".

Il premio di eccellenza, invece, sarà erogato al 20% delle filiali (e al 30% delle aree) maggior-

mente performanti per territorio commerciale, che abbiano fatto almeno 100 di score card, e che abbiano raggiunto il 100% del target assegnato sugli indicatori "Eccellenza operativa" ed "eccellenza del credito". Il mancato raggiungimento di questi indicatori determina l'esclusione del premio di eccellenza. L'eccellenza operativa misura l'accuratezza nell'operatività quotidiana, il rispetto delle norme più rilevanti in tema di Antiriciclaggio, esercizio dell'attività bancaria e di intermediazione, gestione dei conflitti di interesse, trasparenza nei confronti della clientela e disciplina posta a tutela del consumatore. L'eccellenza nel credito misura l'eccellenza nella gestione del credito nei suoi diversi ambiti, è finalizzata alla prevenzione e riduzione del rischio di credito e conseguenti accantonamenti a conto economico. Allo stesso tempo l'attività di prevenzione e gestione dei rischi consente, in molti contesti, il rilancio della relazione commerciale e la riduzione dei contenziosi. Il KPI non concorre a determinare il punteggio ma viene utilizzato come correttore del Premio di eccellenza.

Il premio di eccellenza per le

(segue: *PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2016*)

strutture diverse dalla Rete BdT viene riconosciuto al personale sulla base del giudizio complessivo da parte del responsabile, con priorità per i due livelli più elevati della valutazione professionale come già avveniva per il 2015.

La quota del premio di eccellenza pari a 23 MILIONI DI EURO, rappresentando pertanto un'eccellenza, non viene riconosciuta in caso di valutazione inferiore al giudizio sintetico "in linea con le attese di ruolo".

Con il PVR contrattato abbiamo messo un freno alla discrezionalità aziendale, che spesso non si sposava con la meritocrazia, destinando non solo il VAP da erogare a tutte le lavoratrici ed i lavoratori, ma distribuendo equamente il premio incentivante, alias premio aggiuntivo, che diventa contrattato certo ed esigibile, distribuendo 55 milioni di euro a tutta la platea dei lavoratori di questo gruppo bancario, oltre i 23 milioni di € dell'eccellenza. Non sotto-stando che gli importi che verranno riconosciuti, sono aggiuntivi di quanto già riconosciuto con le assegnazioni di azioni Intesa Sanpaolo e il piano di investimento LECOIP. Sintetizzando gli effetti della

valutazione professionali: a) Il premio base del PVR non è collegato alla valutazione del personale; b) Il premio aggiuntivo non viene riconosciuto in caso di valutazione negativa "non in linea con le attese di ruolo"; c) Il premio di eccellenza non viene riconosciuto in caso di valutazione inferiore al giudizio sintetico "in linea con le attese di ruolo"; d) saranno esclusi dal PVR coloro che abbiano riportato nel corso del 2016 il provvedimento disciplinare di 'sospensione dal servizio' o 'licenziamento' in ottemperanza ai vincoli dati dalla Circolare 285 di Banca d'Italia; e) inoltre con l'accordo del PVR 2016 è stata anche inserita una salvaguardia nel caso di mancato raggiungimento del budget di gruppo o di divisione qualora i valori si attestino entro una specifica percentuale.

Riguardo la detassazione del PVR, col decreto del 25 marzo 2016 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016 è stata rinnovata la tassazione agevolata dei premi di risultato e quindi del PVR. I requisiti reddituali per fruire dell'imposizione agevolata del 10% sull'erogazione del premio di risultato sono: a) reddito da lavoro dipendente rela-

tivo all'anno 2016 non superiore a € 50.000 (importo verificabile nel CUD e comprensivo delle somme soggette nel 2016 a tassazione agevolata); b) importo massimo assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10%: € 2.000. Tale importo è elevabile a € 2.500 per "le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro": sono in corso gli approfondimenti della Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 per verificarne la possibilità di applicazione.

Infine, per quanto la possibilità di utilizzare il PVR mediante conto sociale, informiamo che la Legge di Stabilità 2016 ha ridefinito il welfare aziendale, modificando la normativa dell'art. 51 del TUIR (spese di rilevanza sociale escluse dal reddito dipendente). Le nuove previsioni sono state riprese nella Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016. Si sta approfondendo la materia ai fini del confronto previsto entro l'anno per definire le condizioni per riconoscere le quote di PVR mediante il conto sociale.

MEGLIO TAGLIARE I BONUS DEI BANCHIERI CHE I SERVIZI IGIENICI

Il dogma del taglio dei costi è ormai talmente radicato nell'ambito della gestione bancaria da far perdere di vista il limite da non oltrepassare.

La passione per le cesoie, degna del miglior giardiniere della Penisola, si arresta solo di fronte ai crescenti stipendi e bonus dei super manager, in perenne impennata anche indipendentemente dai risultati. Ma non risparmia, invece, questo furore ideologico che considera tutto un costo e tutto un peso, alcuni dei pilastri di quello che dovrebbe essere un ambiente di lavoro salutare e confortevole.

Uno di questi pilastri riguarda l'igiene e la pulizia delle filiali. Da più parti, nell'ambito del Gruppo in generale e del Banco di Napoli più in particolare, sono giunte segnalazioni che denunciano una situazione di incuria e di scarsa pulizia in molte filiali e strutture centrali.

Senza scendere nei dettagli, spesso poco piacevoli, di queste segnalazioni, la sensazione è che sia stata inaugurata una stagione di revisione dei costi legati alla cura delle filiali e degli uffici e di chi vi lavora, con esiti che al momento sono tutt'altro che positivi per i lavoratori in primis e per i clienti in seconda battuta.

Come spiegare, altrimenti, la scelta di installare nei bagni la bobina per gli asciugamani al posto dei dispensatori di salviette di carta? In molte unità di lavoro la sostituzione di tali asciugamani avviene molto in ritardo rispetto a quando sarebbe necessario determinando l'oggettiva impossibilità di lavarsi le mani senza ricorrere a mezzi poco ortodossi per asciugarsele.

Può sembrare una questione di poco rilievo, quella degli asciugamani, eppure ha determinato momenti di tensione in alcune filiali, scaturiti anche da mancata chiarezza su un punto: la sostituzione dei rotoli non deve essere effettuata dai colleghi, come preteso da alcuni responsabili, ma dai soggetti designati della ditta installatrice.

Ci sembra dunque necessario riaffermare il principio che la dottrina del taglio dei costi non può spingersi al punto da mettere in questione alcune delle

basi fondamentali su cui si reggono il benessere lavorativo e la sicurezza dei colleghi. Anche dal punto di vista "economico", si tratta di una scelta miope.

Ormai da tempo, infatti, perfino i più accaniti sostenitori del mantra della produttività senza se e senza ma riconoscono che su quest'ultima incidono in modo determinante la qualità dell'ambiente lavorativo e del clima di lavoro.

Categorie in cui far rientrare senza alcun dubbio la cura e la pulizia dei locali in cui si svolge quotidianamente l'attività di tanti colleghi e la possibilità di fruire dei servizi igienici senza difficoltà di alcun tipo.

Non è quindi solo una questione di principio: si tratta di non minare le basi su cui un Gruppo come Intesa Sanpaolo e una Banca del territorio come il Banco di Napoli si sono costruiti la reputazione di luoghi di lavoro confortevoli e rispettosi delle esigenze dei lavoratori,



L'ODS E' IL PORTAVOCE DELL'AZIENDA MUTA

Quest'anno è stato l'anno dell'Informale.

Non nel senso della corrente artistica (volesse il cielo l'arte c'entrasse qualcosa nonostante le velleità retoriche delle giustificazioni) ma nel senso delle comunicazioni inviate per email che hanno, di fatto, obbligato direttori a spostare buona parte dell'operatività di cassa sui mezzi automatici.

Queste direttive 'informali' hanno prodotto pressioni su gran parte dei colleghi la maggior parte dei quali hanno cominciato a correre con i calzoni in mano in una difformità di comportamenti che hanno reso e continua a rendere ormai sempre più caotica e colorata la nostra nave da crociera, ovvero il tanto amato Banco di Napoli.

Uno dei corollari di questa procedura informale è il fatto che in molti casi la clientela non è stata avvisata di questo spostamento dell'operatività né per lettera né tramite cartellonistica.

Il risultato finale è però quello per cui l'operatore di sportello è nudo alla meta.

Sarà lui a comunicare al cliente le innovazioni operative, spesso nella forma del diniego a fare le operazioni che il cliente si aspetta lui faccia. Dunque

sarà lui a sopportare le comprensibili (anche se non giustificabili) reazioni della clientela. E' stato il caso delle aggressioni fisiche che hanno portato gli RLS piemontesi in un volantino dello scorso Luglio a fare alcune esplicite richieste di maggiore tutela dei colleghi.

Sarà il caso dei clienti che invieranno magari lettere di protesta per essere stati costretti a munirsi di carte di cui avrebbero fatto a meno o per essere stati costretti a fare operazioni con un mezzo automatico di cui non capiscono il funzionamento.

Sarebbe, dunque, il caso che l'azienda non solo rassicuri ma

ponga in essere correttivi affinché tali motivi di confusione soprattutto comunicativa siano definitivamente superati.

Anche perché se ci vuole un operatore che accompagni il pensionato al mezzo automatico, vengono meno le ragioni economiche dello spostamento dell'operatività sulle casse automatiche poiché alla fine il risparmio di risorse sarà stato almeno in parte solo apparente.



STRESS TEST: QUANTO FATICA INUTILE

La prova di stress 2016 della BCE ha esaminato 51 enti creditizi, che rappresentano il 70% delle attività bancarie totali dell'UE per analizzare, sulla base dei dati a fine 2015, l'evoluzione della posizione patrimoniale di ogni banca nei tre anni fino al 2018 in uno scenario di base e in uno avverso. I risultati del test sono stati pubblicati dall'ABE lo scorso 29 luglio 2016 (in parallelo, la BCE ha condotto una prova di stress su altri 56 banche sottoposte alla sua vigilanza diretta con la stessa metodologia ma i cui i risultati non sono stati resi noti trattandosi di esercizio a fini interni).

Nel test si ipotizza che le attività e le passività in scadenza durante il periodo esaminato siano sostituite da strumenti finanziari analoghi per scadenza originaria, qualità creditizia, esposizione geografica etc. (un po' utopistico ma tant'è...).

Lo scenario avverso riflette i quattro rischi sistemici che, secondo la valutazione del CERS, costituiscono le minacce più rilevanti per la stabilità del settore bancario nell'UE: 1) un brusco incremento dei rendimenti obbligazionari a livello mondiale, oggi modesti, amplificato dalla scarsa liquidità nei

mercati secondari; 2) deboli prospettive per la redditività delle banche in un contesto di bassa crescita nominale, a fronte di aggiustamenti di bilancio non ancora completati; 3) crescenti timori per la sostenibilità del debito nei settori pubblico e privato non finanziario, in presenza di una crescita nominale modesta; 4) future tensioni in un settore bancario ombra in rapida espansione, aggravate da rischi di contagio e di liquidità.

La metodologia della prova di stress considera le consistenze dei crediti deteriorati (NPL, non performing loans) poiché alle banche è chiesto di modellare l'impatto dello scenario avverso sull'ammontare di tali crediti. In particolare, l'esercizio accresce ulteriormente le tensioni per le posizioni in default, determinando perdite su crediti aggiuntive nello scenario avverso.

Nel caso di «scenario avverso», che prevede caduta del PIL italiano di quasi il 6% nei prossimi tre anni, deprezzamento generale del valore delle case e peggioramento del rating sui titoli di Stato, Mps è bocciata, con un differenziale di oltre 14 punti percentuali rispetto al valore attuale mentre supera-

no il test Unicredit (CET1 a 7,10% nel 2018), Ubi (8,85%) e Banco Popolare (9,0%) che, però, avranno nel 2018 un Common Equity Ratio 1 (CET1) ben inferiore alla media europea (9,4%). E' promossa Intesa Sanpaolo (CET1 del 10,21% nel 2018). Mps è risultata la peggiore in Europa nel test (che ha escluso le banche della Grecia e del Portogallo ritenuti Paesi con un sistema bancario ancora fragile); la banca toscana era un'osservata speciale, come la spagnola Santander (con un Cet 1 in caso di crisi dell'8,2%), la tedesca Deutsche Bank (7,8%,) con il maggior peggioramento rispetto al 2015 per la sua esposizione sui derivati che le ha causato una richiesta di rimborso di 15MLD da parte del governo USA, la francese Bnp Paribas (8,51%) e l'inglese Barclays (7,3%); queste ultime, a differenza di MPS, definite sistemiche per i potenziali effetti globali in caso di fallimento.

Ora quali effetti possano sortire tali test sulle banche europee è difficile a dire.

Le banche certamente continueranno sul lato del taglio dei costi con chiusure filiali e spinte per prepensionamenti in primis. Certamente la perdurante scelta della BCE di applicare tassi negativi sulle riserve, in eccesso a

(segue: STRESS TEST....)

quelle obbligatorie, che le banche detengono presso di essa non giova certo ai loro bilanci; anzi.

Probabilmente arriverà il momento in cui tali costi saranno addossati alla clientela; con l'Euribor a 12 mesi negativo a febbraio 2016 per la prima volta in assoluto, le spese sono diminuite drasticamente per i proprietari di immobili spagnoli, che in genere pagano interessi di mutuo fissati in base a questo parametro.

Tassi di interesse negativi sono una tassa sulle riserve bancarie e sono, quindi, intrinsecamente restrittivi poiché le banche cercheranno di sbarazzarsi delle riserve piuttosto che pagare l'imposta, così avranno un incentivo a prestare di più. Ma l'evidenza sembra suggerire il contrario come mostra il grafico sotto riportato che indica l'andamento dei volumi di deposito e di prestito delle banche danesi, prima e dopo l'introduzione di tassi negativi sulle riserve. Ed a seguito di tale decisione il costo derivante dagli interessi negativi è stato addebitato ai correntisti. Solo in Danimarca, per il momento.

I tassi 0 o negativi renderanno l'€uro più forte perché ce ne sarà meno.

Ora in generale le politiche di

tassi 0 (non negativi) è misura funzionale per il rilancio dell'economia ma a questa politica manca l'altra fondamentale gamba, la spesa pubblica in deficit.

Senza i deficit pubblici (quindi meno tasse e/o più spesa pubblica) il settore privato non ha denaro da spendere; se inoltre toglie anche la moneta da interesse sui depositi, allora i tassi 0 (e negativi ancor di più) saranno causa della irrefrenabile deflazione.

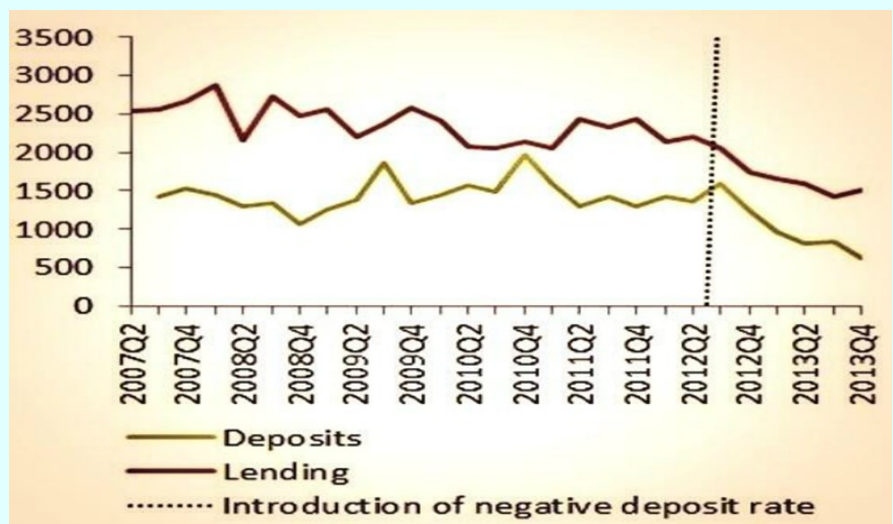
Insomma i policy maker europei si rifiutano di mettere in campo l'unica opzione di politica economica che riavvierebbe il circuito economico, favorendo la ripresa dei consumi, della produzione e dell'occupazione e quindi il pagamento dei prestiti oggi incagliati.

Con questa unica mossa si risolverebbero la maggior parte dei problemi ma non hanno nessuna intenzione di attuarla in pra-

tica. Si avanzano, invece, proposte per rilanciare la spesa in investimenti ma sempre con denaro preso dagli Stati e mai con denaro ex nihilo (creato dal nulla); insomma fuffa su fuffa a cui si aggiungono le solite raccomandazioni di messa in opera delle riforme (riduzione salari e diritti, stravolgimento delle costituzioni e privatizzazioni di tutto il privatizzabile; sono le riforme che dobbiamo fare, spero l'abbiate capito).

L'Italia è agli ultimi posti AL MONDO riguardo la comprensione di tematiche economiche. Ma senza capire non riusciremo mai ad adottare soluzioni valide per "noi"; continueremo non soltanto a votare ma addirittura a richiedere le soluzioni volute e adatte a "loro".

Le OO.SS. devono contribuire a diffondere una cultura economica ed nuova visione delle politiche economiche che pongano il benessere dei popoli europei al centro del dibattito.



110 ANNI DI CGIL

La CGIL compie 110 anni.

Non è una cosa da poco.

Ha fatto grandi cose in questi 110 anni, conquistato tanti diritti, vinto tante battaglie.

Certo, ha fatto anche degli errori, che non sono quelli di cui viene accusata dall'establishment capitalista, governi compresi, secondo cui il sindacato avrebbe il torto di non essere innovativo, di non volersi svecchiare, di essere retrogrado. Chi lancia queste accuse intende per innovazione e progresso una supina acquiescenza al volere del capitale, delle aziende, dei datori di lavoro. Chi lancia queste accuse non fa altro che mascherare la voglia di controllo totale dei lavoratori dietro una parola, che si scrive flessibilità, ma si legge schiavismo.

Il sindacato, come istituzione, è ancora un baluardo. Avrà preso tante mazzate, avrà perso tanto potere, ma proviamo ad immaginare un mondo senza sindacato?

Ovunque si continuano a calpestare diritti del lavoro e dei lavoratori, ovunque si continuano a perpetrare soprusi, a praticare abusi.

Il sindacato è oggi più di ieri una entità necessaria.

La CGIL è fatta dai grandi uo-

mini che ne hanno scritto la storia, e che hanno fatto anche quella dell'intero Paese. Ma è fatta anche e soprattutto dai suoi iscritti, dai lavoratori, da chiunque senta viva dentro di sé la voglia di lottare, di difendere, di tutelare diritti.

E' fatta dai tanti attivisti, delegati, rappresentanti, dirigenti che passano le giornate affrontando mille problemi, da quelli banali a quelli molto gravi. Persone che non hanno un orario, non prestano la loro opera in modo burocratico, ma lo fanno con passione vera, immedesimandosi negli affanni di chi si rivolge loro con fiducia.

Il sindacato è fatto di questo, è fatto ancora di questo: di passione, di impegno e di fidu-

cia, di lotte, di ideali, di tante battaglie.

Come le ultime in ordine di tempo, quella per la Carta dei Diritti dei Lavoratori, e quella per il no al referendum costituzionale, a difesa di quella Costituzione che il mondo ci invidia e che si vorrebbe stravolgere.

C'è ancora necessità di sindacato, c'è ancora domanda di tutela di diritti. C'è ancora bisogno di CGIL.

E appartenervi, è ancora motivo di profondo orgoglio.

Auguri, Compagna CGIL!



REDAZIONE DI SPAZIO LIBERO

Giorgio Campo

Francesco De Biase

Vincenzo Di Vita (coordinatore redazione)

Amedeo Frezza

Tullio Angelo Giugliano

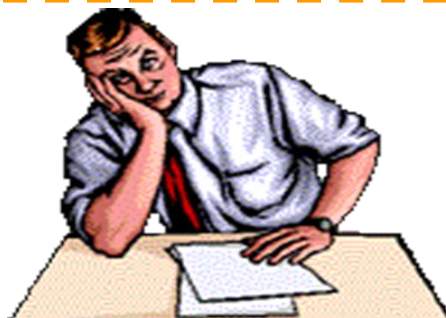
Maria Rosaria Mazzotta

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 articolo 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: giorنالinofisacbdn@libero.it

Questo numero va in stampa alle ore 15 del giorno 4 ottobre 2016