

CGIL



Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni Credito
BANCO di NAPOLI – IL COMITATO DIRETTIVO AZIENDALE

Dispositivo finale Comitato Direttivo Banco di Napoli del 4 novembre 2016

Lo scenario globale rimane ancora contrassegnato dalla stagnazione delle economie dei paesi avanzati e dal rallentamento della crescita dei Paesi emergenti.

Le previsioni per il prossimo quinquennio ci consegnano una prospettiva di debole ripresa economica, in particolare negli Stati dell'occidente.

La globalizzazione ha espanso ed esasperato le disegualianze tra i popoli, determinando profonde rotture nel corpo sociale all'interno dei singoli Paesi.

Le politiche economiche di austerità applicate in Europa hanno prodotto una spaccatura profonda tra gli Stati, rinfocolando la rinascita dei mai sopiti nazionalismi culla del diffuso populismo che sta mettendo in discussione non solo la moneta unica ma l'intera costruzione europea.

La politica monetaria perseguita dalla BCE non sembra sufficiente ad innescare un vigoroso processo di crescita economica.

In tale contesto l'Italia si distingue per l'incapacità del governo di imprimere una svolta verso la crescita con politiche di investimenti pubblici e di sostegno alla domanda aggregata mediante provvedimenti a favore del lavoro e di una reale ripresa occupazionale.

Intanto registriamo l'espansione delle sacche di povertà in cui è risucchiato anche parte del ceto medio e le fasce più giovani della popolazione soprattutto nel Mezzogiorno che ha visto ampliarsi la distanza dal Centro/Nord nelle sue condizioni di vita e possibilità di sviluppo.

La crisi del sistema industriale ha coinvolto anche il sistema bancario la cui performance è fortemente condizionata dall'elevato stock dei crediti deteriorati che incide sulla capacità reddituale e sulla solidità patrimoniale messa in discussione anche dall'aggiornamento, sempre più penalizzante, delle regole emanate dal Comitato di Basilea.

La scarsa redditività e la bassa patrimonializzazione, unitamente all'ineluttabile e sempre più veloce processo di innovazione tecnologica, mettono in discussione i modelli organizzativi e di business delle banche italiane che, incapaci di accrescere i ricavi se non incrementando il margine da commissioni attraverso la pratica di pressioni commerciali ormai insostenibili, continuano ad attuare politiche di compressione del costo del lavoro e di riduzione dell'occupazione che si stanno concretizzando attraverso l'abbandono dei territori con chiusura di migliaia di filiali, destinate a ridursi ancor più con le fusioni attese nel mondo delle banche di Credito Popolare e di Credito Cooperativo.

Non può essere questa la ricetta giusta per il futuro!

Il recupero di redditività e solidità patrimoniale va conseguito con una più efficiente gestione del rischio, l'aumento del margine da impieghi, una semplificazione delle costose governance e una maggiore capacità di fare consulenza alla clientela recuperando fiducia attraverso pratiche commerciali improntate a trasparenza e correttezza (troppi abusi in danno di risparmiatori e clienti) e ponendo fine al fenomeno odioso delle pressioni commerciali.

Lo stesso presidente della BCE ha affermato che: "non sono i tassi bassi alla base dei problemi delle banche, ma il loro modello di business o la gestione dei rischi".

Il gruppo bancario INTESASANPAOLO, per la posizione che occupa nel contesto italiano ed europeo, deve dare segnali importanti all'intero Sistema. A partire dal definitivo superamento delle pressioni commerciali.

L'accordo siglato il 7 ottobre 2015 non ha sortito fin qui tutti gli effetti sperati; è lecito e auspicabile che, in attesa della sua scadenza, esso vada rivitalizzato al fine di non vanificarne le potenzialità positive e per questo è necessaria una più decisa assunzione di responsabilità dell'azienda, affinché si ricrei un clima lavorativo che esalti la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori nello svolgere il loro ruolo con l'obiettivo di costruire e consolidare il rapporto con i risparmiatori all'insegna della trasparenza e della correttezza, il che costituirebbe anche la migliore tutela rispetto al pericolo di denunce e attribuzioni di responsabilità anche penali.

Come Organizzazione sindacale siamo impegnati, intanto, a far vivere l'accordo vigente, utilizzando le opportunità che esso comunque offre, come la possibilità di effettuare segnalazioni, anche a cura del Sindacato, a denuncia di pressioni e comportamenti scorretti.

La manutenzione dell'accordo dovrebbe contenere i seguenti punti:

- **Associare ad ogni prodotto un sintetico prospetto informativo per i clienti dal quale si evincano a) le caratteristiche principali del prodotto proposto al cliente; b) il livello di rischiosità dello stesso (scenari probabilistici); c) la tipologia del cliente (propensione al rischio, cultura finanziaria, obiettivi di vita, orizzonte temporale ecc.) cui il prodotto può essere proposto. Tale prospetto va prodotto in duplice copia e va sottoscritto dal cliente per presa visione.**
- **Introdurre sanzioni pecuniarie a carico dell'azienda - da quantificare in relazione a una scala progressiva di reiterazione - nei casi di inosservanza degli accordi sindacali da parte delle figure che costituiscono la filiera decisionale. Individualmente, nei casi di trasgressione con comportamenti lesivi della dignità personale e intimidatori e/o ricattatori, vanno previste riduzioni fino alla cancellazione della quota del PVR riferita alla valutazione di eccellenza. Queste riduzioni vanno sommate alle sanzioni sopportate dall'azienda e confluiranno in un fondo destinato a iniziative supplementari di welfare per tutti i dipendenti.**
- **Vietare la diffusione di report di rendicontazione individuale giornaliera/ settimanale.**
- **Disciplinare la periodicità delle riunioni di filiale e di area con divieto del loro svolgimento in orario extra lavorativo.**
- **Assegnare gli obiettivi di filiale in coerenza quali/quantitativa con i profili di rischio dei clienti portafogliati.**
- **Contenere la frequenza delle campagne commerciali aggiuntive rispetto ai budget assegnati.**

Non più rinviabile è l'effettuazione di un'analisi di clima realizzata da soggetto terzo qualificato e indipendente (ad es. Università) per misurare lo stress da lavoro correlato.

Il complesso delle questioni attinenti le pressioni commerciali rappresenta da tempo il cuore delle aspettative dei colleghi e per il raggiungimento di risultati concreti riteniamo necessario di ipotizzare anche un percorso di assemblee e mobilitazione in sinergia con le iniziative che la categoria vorrà assumere a livello nazionale.

In un contesto di profondi cambiamenti nel fare banca, il ruolo fondamentale degli Istituti di credito deve essere quello di favorire la crescita economica e sociale dei territori in cui operano.

L'innovazione tecnologica e digitale non può essere la leva per distruggere lavoro, bensì il grimaldello per favorire la riqualificazione professionale e lo sviluppo di nuove attività e nuovi mestieri.

Il gruppo INTESASANPAOLO non può sottrarsi all'impegno di contribuire significativamente al progresso del Mezzogiorno.

Il Banco di Napoli deve caratterizzarsi sempre più come banca di prossimità a supporto dell'economia meridionale tramite la rete di filiali che, pur nel contesto generale sopra descritto, va decisamente potenziata.

E' inaccettabile che nel 25% delle filiali retail e in oltre il 20% di quelle personal ci sia un organico nominale di max 4 addetti (ivi compreso il responsabile).

E' evidente che la rete filiali in queste condizioni non regge!

Gli organici del Banco di Napoli diminuiscono anno dopo anno drasticamente: nel 2015, in Capogruppo i nuovi assunti sono stati pari al 69% delle cessazioni, mentre nel Banco di Napoli le nuove assunzioni hanno raggiunto appena il 14% delle cessazioni.

La rete filiali non può essere abbandonata ad una lenta agonia. Se deve essere questo il destino del Banco si abbia il coraggio di dichiararlo.

Noi riteniamo che il Banco di Napoli sia, e ancor più potrà essere, un punto di forza del gruppo bancario e che quindi vada potenziato attraverso un soddisfacente programma di assunzioni ed un serio piano di formazione collegato ai percorsi di riconversione professionale.

Ma nel quadro più generale di dare un importante contributo all'economia e all'occupazione nel Sud, il gruppo INTESASANPAOLO, proprio per la sua forte presenza, deve assumere l'impegno di favorire al suo interno, nel Mezzogiorno, l'implementazione di nuove attività per la creazione e lo sviluppo di nuovi mestieri, mediante la formazione di nuove professionalità e la localizzazione di poli specialistici finalizzati a supportare comparti economici ad alta potenzialità quali ad esempio l'agroalimentare, il turismo, il recupero del patrimonio urbano e artistico/architettonico.

In tale ambito è auspicabile un più visibile ruolo delle Fondazioni le quali potrebbero intervenire, anche in sinergia con Università e Centri di ricerca, con iniziative finalizzate a favorire la formazione post-universitaria, promuovendo master, stage, ovvero elargendo borse di studio dedicate.

Iniziative queste indispensabili per la creazione di quel capitale umano senza il quale il Mezzogiorno mai si risolleverà.

Il nostro impegno è quello di operare affinché su questi temi la nostra Organizzazione apra con l'azienda un confronto incalzante per conseguire quegli obiettivi che interessano fortemente i lavoratori e il territorio meridionale.

Napoli 4 novembre 2016

IL COMITATO DIRETTIVO AZIENDALE FISAC/CGIL BANCO DI NAPOLI