

**CGIL****FISAC**

# SPAZIO LIBERO

GIORNALE FISAC CGIL DEL BANCO DI NAPOLI



NUOVA SERIE - NUMERO 18 - LUGLIO 2017

## Acquisizione ed integrazione ex Banche venete: visione strategica e Mezzogiorno

### SOMMARIO:

Acquisizione ed integrazione ex Banche Venete: visione strategica e Mezzogiorno 1-2

Qualche riflessione sul Barometro 3

...vacanze prioritarie 4

Circolo ALI: un'opportunità per tutti 5-6

Dubbi di incostituzionalità sul Jobs Act 6

Cave Canem 7

Banco di Napoli: qualche riflessione sui dati di bilancio 8

**CGIL****FISAC**

Difendi i tuoi diritti  
Iscriviti alla FISAC/CGIL  
Più forza al Sindacato,  
Più tutele ai lavoratori

Studi sempre più approfonditi ed analisi sempre più attente confermano che è nelle zone geografiche in cui vengono ubicati i centri decisionali delle Banche che vi è richiesta e formazione di capitale umano ad alta specializzazione.

La presenza di tali Strutture ha, infatti, ricadute positive sull'area in cui insistono, favorendone la capacità di sviluppo; inoltre, le Università e i centri di alta formazione ne traggono consistenti benefici sia per l'osmosi che può determinarsi, sia per le maggiori possibilità di sbocco nel mondo del lavoro per i propri studenti.

L'operazione che Intesa Sanpaolo si accinge a portare a termine, integrando le ex Popolari Venete,

è un'operazione sistemica di grande importanza per il Paese e per tutto il settore bancario.

Evitare una crisi creditizia dagli esiti incontrollabili e potenzialmente devastanti insieme alla salvaguardia dei lavoratori e delle lavoratrici una volta raggiunti validi accordi con il Sindacato è proposito che non si può che giudicare positivamente.

Ne consegue, dal nostro punto di vista, che la fusione dovrà avere una chiara e complessiva visione strategica per accompagnare senza danni le uscite dei colleghi, ma anche per lasciare prospettive sicure a chi rimane.

L'integrazione deve essere non solamente l'occasione di implementazione delle capacità del Gruppo Intesa Sanpaolo di rendere efficaci

i propri modelli di sviluppo, in un quadro di compatibilità sociale e di redditività, ma deve essere anche l'occasione per un netto cambio di passo rispetto alle politiche di distribuzione delle funzioni strategiche a quanto sin qui agito dal Gruppo Bancario.

Questo significa certamente tentare il più possibile di attenuare, nel Nord-Est del Paese in particolare, l'impatto occupazionale che l'operazione comporterà, mitigandone le conseguenze con l'eventuale attribuzione al territorio interessato di compiti anche di governance o di corporate centre, ma vuol dire anche che il tutto dovrà avvenire in una consapevole prospettiva generale nella quale vi siano, da parte del Gruppo, sagge politi-

(segue: *Acquisizione ed integrazione ex Banche Venete...*)

che di distribuzione delle funzioni strategiche e delle lavorazioni di centrale su tutto il territorio nazionale, con attenzione particolare al Mezzogiorno e anche a quella parte ragguardevole di Rete della BdT, come ad esempio il Banco di Napoli, dove, nonostante l'evoluzione multicanale dei punti di forza del business bancario, permane una notevole sofferenza degli organici.

Constatiamo, altresì, che l'evoluzione del riassetto proprietario delle Banche, nell'ottica delle aggregazioni rese necessarie dal mutante contesto europeo, ha trasformato il Sud d'Italia essenzial-

mente in una rete di consulenti finanziari, privando l'Area di funzioni strategiche e dirigenziali con la conseguenza di indebolire capacità di sviluppo e possibilità di crescita occupazionale.

L'integrazione delle Banche Venete deve essere, pertanto, l'occasione per una redistribuzione dei centri decisionali e delle funzioni strategiche nel Gruppo, ridisegno che non può prescindere dall'intangibilità delle lavorazioni ad oggi presenti nel Mezzogiorno, ma che anzi deve portare ad un loro potenziamento con la presenza di presidi di eccellenza ad elevata professionalità che ponga fine all'annoso processo di deprivazione di lavorazioni di qualità e cen-

tri direzionali.

Noi confidiamo nelle capacità di progettualità complessiva e di proposizione pragmatica dei vertici del Gruppo, consapevoli che una diversa visione da parte aziendale sui temi prospettati, in particolare rispetto ai problemi delle zone del Paese più disagiate come il Sud, potrebbe aprire questioni forti di coesione e di motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici sul territorio.

**SEGRETERIA DI COORDINAMENTO BANCO DI NAPOLI - RRSSAA ISGS NAPOLI**



## Qualche riflessione sul Barometro...

In tempi di alta pressione e ondate di calore, torniamo a parlare del *Barometro di Filiale*, strumento largamente propagandato dall'Azienda per misurare e valutare il clima di lavoro nelle filiali della Banca dei Territori.

Di cosa si tratta già lo sappiamo: una serie di domande tramite le quali il collega dovrebbe valutare mensilmente, su una scala che va da 1 a 10, il grado di collaborazione che si respira in filiale e tra i vari territori commerciali, la capacità dei direttori e dei coordinatori di coinvolgere e valorizzare le risorse, la qualità dell'interazione con i clienti e così via.

La partecipazione al barometro, a detta dell'Azienda, è anonima e del tutto volontaria.

Si potrebbe definire questa iniziativa addirittura lodevole: l'Azienda si preoccupa ossessivamente del benessere dei propri dipendenti sul luogo di lavoro, ne monitora costantemente il grado di

soddisfazione, permette loro di esprimersi addirittura sui propri responsabili diretti, cosa si vuole di più?

Eppure è lecito avanzare qualche dubbio e qualche perplessità su questa iniziativa nel suo complesso, a maggior ragione ora che è passato un po' di tempo dall'introduzione del Barometro e si può ragionare, dunque, su dati di fatto, sulla prassi e non solo sulla teoria.

Avanziamo dunque semplicemente delle domande, giusto per fornire qualche spunto di riflessione.

A cosa deve servire, in concreto, nelle intenzioni di chi lo ha realizzato, uno strumento che misura il grado di soddisfazione dei dipendenti sul luogo di lavoro? A monitorare effettivamente il benessere lavorativo o solo per certificare formalmente che nelle Filiali il clima è perfetto e non potrebbe essere migliore? Ribadiamo, anche in questa sede, che è inac-

cettabile qualsiasi eventuale pressione sul lavoratore perché partecipi al barometro e voti in un certo modo.

Chi garantisce la trasparenza dei risultati? Chi assicura il corretto svolgimento della procedura di voto? Perché i risultati complessivi medi al di sotto del nove/dieci sono praticamente considerati negativi?

Finora il modo in cui viene gestito il *Barometro* ha alimentato lo scetticismo e la sfiducia dei colleghi in questa iniziativa.

La poca trasparenza con cui viene gestito questo strumento induce a pensare che sia necessario rivederne i meccanismi e le finalità.

C'è poi da chiedersi, per concludere, se non sarebbe auspicabile la possibilità di verificarne la gestione e i risultati insieme alle organizzazioni sindacali. *(riproduzione riservata)*

## ...vacanze prioritarie!!!

Continua, in maniera incessante, il vortice degli accorpamenti delle filiali e la chiusura dei mini-sportelli.

Negli ultimi due anni stiamo assistendo alla creazione di nuovi concetti di filiali: New Concept, Flexy, Filiali On Line, Punti di Consulenza, che hanno letteralmente smantellato l'arcaica dimensione degli Sportelli di Raccolta nati negli anni '90.

I Punti di Consulenza, agenzie dotate dei più sofisticati ed all'avanguardia strumenti di automazione, (alcuni dei quali ritenuti ultimamente troppo onerosi e particolarmente difficili da gestire ai fini della sicurezza) stanno diventando "il nuovo volto" della Rete della Banca dei Territori.

Nonostante la riduzione del numero delle filiali, la carenza del personale all'interno delle agenzie continua ad essere una delle problematiche più scottanti, tanto da diventare punto di dibattito "rovente" in fase di In-

contro Trimestrale tra le Organizzazioni sindacali e l'azienda.

Le priorità, il presidio ed i nuovi carichi di lavoro stanno mettendo sempre più a dura prova i lavoratori, rendendo quasi impossibile la gestione della quotidiana agenda di lavoro, portando i dipendenti a sopportare stati di stress sempre più elevati.

A questa situazione già calda, si aggiunge l'aumento del budget del 20% rispetto al precedente anno, generando di conseguenza pressioni commerciali oramai insostenibili.

Il clima che si respira sul

posto di lavoro rende addirittura difficoltosa anche la normale fruizione dei diritti acquisiti (quali maternità a rischio, congedi parentali e/o di studio, malattia e ferie) tenendo, a volte, conseguenze e comportamenti pressanti da parte di alcuni responsabili, a causa delle mancate sostituzioni in fase di supporto.

Con l'arrivo dell'estate, le tanto desiderate ed attese vacanze, pianificate nel periodo invernale, diventano sempre più l'ultima "boa a cui aggrapparsi" per ritrovare equilibrio e serenità.

Buone Priorità a tutti!!  
(riproduzione riservata)



## Circolo ALI: opportunità per tutti

I Circoli Ricreativi sono Associazioni senza fini di lucro, organizzate fra persone che vogliono promuovere insieme attività ricreative, culturali, sportive, ecc..

In un momento come quello attuale, che risente ancora degli effetti della lunga crisi economica, il contributo che può fornire un'Associazione ricreativa, in termini di sconti, opportunità di acquisto condiviso, rimborsi o contributi nelle spese, acquista un enorme valore come consistente elemento di integrazione salariale, di redistribuzione della ricchezza e come una nuova e concreta forma di welfare partecipato.

La nostra Banca pone il Circolo tra le voci del Sistema di Welfare aziendale, che, complessivamente, rappresenta circa il 5% del costo del lavoro del Gruppo, assieme alla Previdenza Complementare, all'Assistenza Sanitaria Integrativa, al Work-Life Balance e Mobility Management, e alle iniziative di Solidarietà in generale.

L'ALI (Associazione Lavoratori Intesa Sanpaolo), istituita con l'accordo sindacale del 7 febbraio 2013 ed attiva dal 7 gennaio 2014 come associazione unica di Gruppo, nasce dall'armonizzazione dei preesistenti circoli.

Ad essa possono iscriversi tutti i dipendenti in servizio, in esodo, in quiescenza, nonché tutti i loro familiari inclusi nello stato di famiglia (soci familiari) e tutti gli amici ed i parenti (in qualità di soci esterni). Potenzialmente il numero complessivo degli iscritti, al netto dei soci esterni, potrebbe attestarsi a 200.000 mila circa, facendo del circolo ALI uno dei principali circoli ricreativi a livello internazionale, e sicuramente il primo circolo aziendale nazionale per numero di iscritti.

L'ALI ha sede legale a Firenze ma opera attraverso una struttura centrale e un'articolazione sul territorio con sedi nei 7 Consigli Territoriali (Nord-Ovest, Lombardia, Nord-Est, Adriatico, Tirreno,

Centro, Sud).

A ogni Consiglio fanno riferimento più Gruppi Territoriali e Sezioni Tematiche che operano sul territorio per mantenere la capillarità dei servizi.

Oltre a costituire un'occasione di risparmio e supporto economico per gli iscritti (ad esempio, con gli sconti sui biglietti del cinema, i vouchers per i libri, i contributi e le riduzioni per spettacoli teatrali, concerti ed eventi in generale), il circolo ALI costituisce un'occasione di aggregazione tra i colleghi, attraverso lo svago e il tempo libero, e un'opportunità per sostenere e diffondere iniziative culturali e sportive.

Resta, comunque, ancora vasto il numero di colleghi che ancora non risulta iscritto, perché magari non a conoscenza delle potenzialità e delle diverse opportunità che il Circolo offre; a tale fine occorre dare sempre maggiore pubblicità alle iniziative, coinvolgendo il maggior numero di persone.

(segue: Circolo ALL...)

Quanto sopra, anche cercando di uscire da una visione ancora troppo centralistica, legata alle città più rilevanti sul territorio, che restano quelle maggiormente coinvolte (anche in ragione del bacino di utenza) dalle diverse iniziative.

E' inoltre da tenere conto che, con l'ampliamento del Gruppo a seguito delle recenti acquisizioni delle filiali

della Banca Popolare di Vicenza e di Veneto Banca, l'ALI è destinata ad ampliarsi ed in futuro costituirà occasione di aggregazione di nuovi e vecchi colleghi.

Molto è stato fatto, dal 2014 ad oggi, anche attraverso una sempre maggiore capillarizzazione dei Gruppi Territoriali e delle Sezioni Tematiche, ma molto resta ancora da fare, per costituire e creare una vera "comunità" unita

da valori di solidarietà, desiderio di conoscenza e svago.

Questa è la nuova sfida del Circolo ALI; e l'obiettivo che deve porsi per gli anni a venire.

Per chi volesse verificare le iniziative e i servizi offerti da ALI, ricordiamo che è a disposizione il seguente sito internet:

[www.alintesianpaolo.com](http://www.alintesianpaolo.com) (riproduzione riservata)

## Dubbi di incostituzionalità sul Jobs Act

Con ordinanza del 26 luglio scorso, il Tribunale di Roma ha espresso dubbi di legittimità costituzionale del contratto c.d. a tutele crescenti previsto dal d.lgs 23/2015 (Jobs Act), con rinvio alla Corte Costituzionale, per contrasto con gli art. 3, 4, 76 e 117 della Costituzione.

Il caso riguarda una lavoratrice assunta con contratto previsto dal Jobs Act licenziata per giustificato motivo oggettivo dopo solo 7 mesi (sic!). Per il Tribunale, il problema riguarda la misura ritenuta 'modesta ed evanescente' dell'indennità risarcitoria stabilita in caso di licenziamento oggettivo (fissata, ricordiamo, dal

d.lgs. 23/15 in 2 mensilità per ogni anno di lavoro, con un minimo di 4 ed un massimo di 24) che non compensano il lavoratore per la perdita del posto di lavoro né dissuadono l'azienda dal ricorrere ai licenziamenti anche in casi evitabili.

Inoltre, data la misura evanescente delle indennità, i lavoratori con contratto ex Jobs Act non godono di alcuna protezione contro il licenziamento, reintroducendo di fatto la libertà di licenziare. Infine, dato il meccanismo automatico di fissazione delle indennità basato unicamente sul periodo di lavoro, si elimina la discrezionalità valutativa del giudice e si di-

sciplinano in modo uniforme casi anche diversissimi.

Al di là delle valutazioni di legittimità sul Jobs Act, di competenza della Corte Costituzionale, l'ordinanza mette in luce la visione mercantilista del lavoro, insita nel Jobs Act, considerato merce da scambiare sul mercato a prezzi anche irrisori, visione che riteniamo inaccettabile ed incompatibile con la tutela della dignità umana quale valore sociale da difendere e rafforzare (riproduzione riservata)

## Cave Canem: cambio di assegno circolare

Una caso di contestazione disciplinare si è verificato in un mese estivo, come noto caratterizzato dal caldo e dall'affollamento delle filiali, a seguito di un cambio di assegno circolare (emesso da un'altra nostra filiale), di importo di poco superiore al limite stabilito dalla Guida Operativa acquisendo la carta d'identità e la tessera sanitaria (paragonabile al codice fiscale) e non anche la patente.

Il giorno dopo i titolari del conto su cui il circolare era stato addebitato hanno disconosciuto le firme apposte sull'ordine di emissione dell'assegno e si sono giustamente viste riaccreditare l'importo.

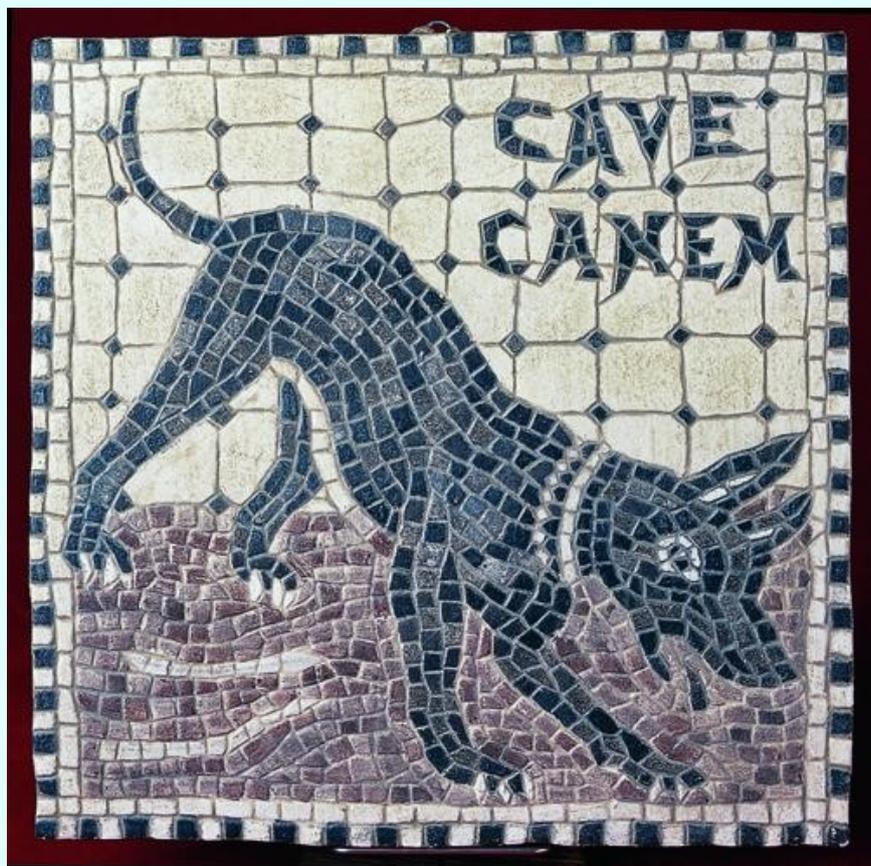
Le responsabilità sono ben distribuite: chi doveva controllare le firme al momento dell'addebito? Chi doveva organizzare il lavoro di sportello in un momento di forte affollamento della filiale? Che fare quando il possessore dell'assegno dice di non avere la patente (e magari non la ha)? Chi deve

rifiutare il pagamento di un assegno circolare a colui che sembra il legittimo possessore? Si è fatta un'indagine di quale sia il rapporto tra la firma apocriфа che autorizzava l'emissione e il diritto di chi (magari in buona fede) possedeva il titolo?

Nonostante questi dubbi, la contestazione è stata sollevata solo nei riguardi dell'operatore, ultima rotellina dell'ingranaggio un po' difettoso.

Morale della favola: cari operatori di sportello,

quando il possessore materiale del titolo non ha tutti i requisiti richiesti dalla guida operativa non opponete nessun rifiuto ma di indirizzatelo da chi ha l'autorità nel vostro punto operativo di interpretare meglio di voi la volontà dell'azienda e soprattutto ha la possibilità di far sedere il malcapitato e di spiegare con dovizia di particolari le nostre regole operative aziendali.



## Banco di Napoli: qualche riflessione sui dati di bilancio

Riflettiamo sui dati di bilancio del Banco di Napoli e delle altre banche della divisione BdT del Gruppo del biennio 2015-2016.

La redditività del Banco (ROE) è stata la più alta tra le banche territoriali del Gruppo (primo grafico sottostante) come l'utile netto per addetto (secondo grafico: dati espressi in migliaia di €).

Sulla base dei dati specifici (non li esponiamo per non appesantire la lettura di valori contabili), emerge che la buona redditività del Banco deriva 1) dal suo basso cost-income (costi operativi/proventi) e 2) dal ridotto peso sui proventi delle rettifiche di valore sui crediti, a sua volta, riconducibile alla bassa incidenza degli NPL sui prestiti alla clientela (per il Banco 9,7% nel 2016).

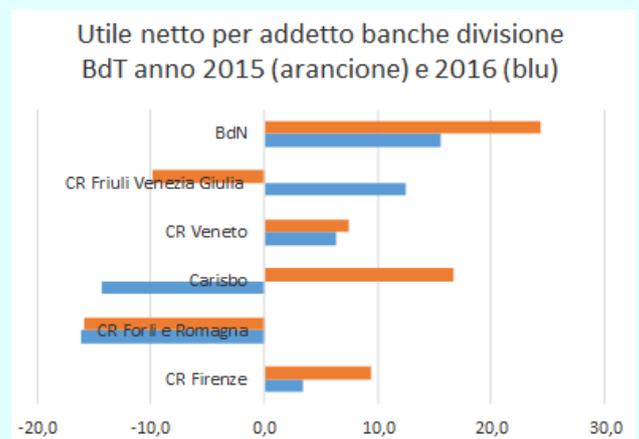
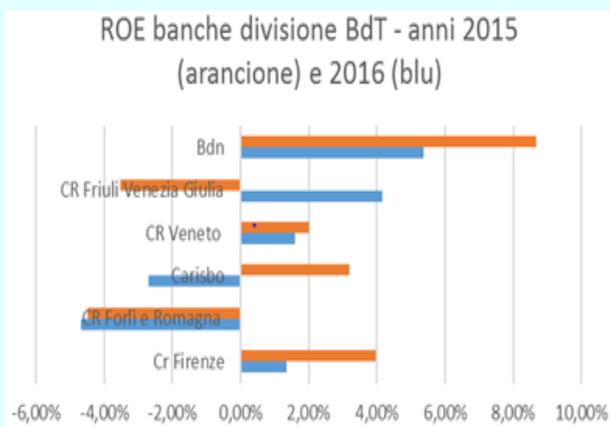
Esaminando la composizio-

ne dei proventi, il Banco di Napoli trae i maggiori ricavi dall'attività creditizia sebbene i proventi commissionali siano in progressiva crescita (nel 2016 sono il 45% del totale dei proventi contro il 55% dei proventi da attività creditizia mentre nel 2009 gli interessi netti e le commissioni nette rappresentavano, rispettivamente, il 67% ed il 33% dei ricavi totali del Banco).

Nonostante tale vocazione e nonostante la buona capitalizzazione del Banco che presenta indici patrimoniali di vigilanza tra i più alti tra le banche del Gruppo (Tier 1 ratio al 17,5% e coefficiente patrimoniale totale al 17,8% nel 2016), i prestiti del Banco alla clientela sono minori della raccolta diretta: il rapporto prestiti/raccolta diretta bancaria si attesta al 73% inferiore altre banche con-

siderate (Cr Forlì e Romagna e Carisbo hanno indici di molto superiori all'unità). A livello aggregato il rapporto prestiti-raccolta diretta della divisione BdT è stato 108% nel 2016 e sempre superiore all'unità dal 2013 mentre nell'analogo periodo quello del Banco è stato inferiore all'80%.

Alla luce dei dati considerati, e di quelli del recente *Check Up Mezzogiorno* di Confindustria e SRM che confermano anche per il 2016 l'espansione della domanda di credito delle imprese nel Mezzogiorno, riteniamo possibile e certamente auspicabile, per i benefici effetti economici privati e sociali, fare un ulteriore sforzo per accrescere la quota di prestiti sul territorio di riferimento del Banco per sostenere l'economia locale, utilizzando pienamente la liquidità derivante dalla raccolta diretta (*riproduzione riservata*).





## REDAZIONE DI SPAZIO LIBERO

Giorgio Campo

Francesco De Biase

Vincenzo Di Vita (coordinatore redazione)

Tullio Angelo Giugliano

Italo Nobile (coordinatore seminari)

Raffaele Meo

Stefano Pagano



*Difendi i tuoi diritti*

*Iscriviti alla FISAC/CGIL*

*Più forza al Sindacato,*

*Più tutele ai lavoratori*

*In questo numero articoli di Chiara Beatrice, Ciro D'Angelo e Alessio Cinone*

**Siamo 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 28 luglio 2017*