



UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI

UILCA Banco di Napoli
Coordinamento Aziendale

DIRETTIVO BANCO DI NAPOLI

Partecipare per contribuire al cambiamento del settore

Si è svolto lo scorso 14 Novembre il direttivo del coordinamento Uilca Banco di Napoli .

Nel corso dell'ampio ed articolato dibattito sono emerse numerose idee e contributi da porre ad oggetto del confronto e dell'analisi necessari ad avanzare le giuste proposte per un settore rinnovato e moralizzato.

È tempo di ritornare a porre la cultura della partecipazione tra le esigenze primarie del mondo del lavoro.

Sostenere e sollecitare il contributo dei lavoratori e dei quadri sindacali è per la Uilca Banco di Napoli un obiettivo essenziale.

Una nuova stagione per il nostro settore a partire da un nuovo contratto deve essere l'occasione non solo di rinsaldare la relazione con i lavoratori ma anche di provocare le condizioni perché gli stessi escano dalla solitudine nella quale tanti fattori (modelli culturali, la ricerca esasperata degli obiettivi individuali, il leaderismo, modelli di relazioni industriali troppo accentrati etc) li hanno costretti.

Occorre passare dalla richiesta di un settore rinnovato e moralizzato a formulare i contenuti delle nostre proposte.

Tutti devono sentire la responsabilità ed il diritto di concorrere con le loro proposte ed idee.

Bisogna mettere sul tavolo i bisogni del settore, non li possiamo eludere, da essi si parte per delle proposte.

C'è un bisogno di redistribuire il reddito, di quantificare la stima nel settore del surplus di guadagno del top manager rispetto a tetti di equità e pretendere che tale valore sia redistribuito non agli azionisti o alle fondazioni ma ai lavoratori in via diretta o indiretta (cioè abbattendo le pretese di riduzione del costo del lavoro).

Il problema nel nostro settore non è il costo del lavoro ma le sofferenze ed i crediti svalutati. I banchieri vogliono scaricare sui lavoratori le loro responsabilità.

Noi ribadiamo il nostro no allo spezzatino in diverse aree contrattuali (anzi uno degli obiettivi da perseguire è proprio il rafforzamento dell'area contrattuale); no ai contratti di agenzia tipo assicurazioni; no alla mera austerità.

Nel tentativo di immaginare un nuovo assetto di regole corrispondenti ad una banca che non è più quella di 30 anni fa ci chiediamo se fermo restando il salario tabellare i banchieri sono pronti a valutare una riflessione seria sul salario variabile che sia un'opportunità per tutti è non un'occasione per tentare la scorciatoia dell'ennesimo taglio.

Occorre un salto di mentalità in cui acquisiamo tutti la consapevolezza che le grandi aziende ancor più che quelle familiari appartengono a tutti; si deve affermare un concetto di proprietà diffusa che coinvolge i lavoratori ed il territorio e va oltre gli azionisti.

C'è spazio per un ragionamento nel quale il modello premiante non sia da un lato una concessione o dall'altro un elemento accessorio tout court? Può essere un'opportunità liberamente scelta , anche per un determinato periodo ed i certi contesti e volontariamente? Potrebbe liberamente un lavoratore optare temporaneamente per un modello retributivo nel quale decide di condividere di più il rischio di impresa ma di conseguenza anche eventuali guadagni? Ci possono essere criteri certi, semplici, verificabili, esigibili al contrario degli astrusi algoritmi incomprensibili che finora sono stati usati per creare ambiguità intorno a questa voce salariale?

C'è bisogno di potenziare la partecipazione a tutti i livelli ? Aspettiamo una legge o lo facciamo in sede contrattuale? I banchieri accettano la sfida di prevedere un

rafforzamento della partecipazione dei lavoratori agli utili, al patrimonio, alla governance ed all'informazione ?

Anziché elencare le informazioni a cui abbiamo diritto individuiamo quelle inaccessibili e tutte il resto le consideriamo free ed accessibili a richiesta di parte.

Occorre lavorare per l'ingresso di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza e quali osservatori senza diritto di voto ma di espressione anche nei cda.

Occorre valutare, come in altri paesi, l'introduzione di un diritto di veto con il conseguente ricorso ad un organo terzo per rafforzare quelle procedure attualmente deboli che possono comunque concludersi con le statuizioni aziendali dopo il periodo previsto per il confronto.

Occorre individuare dei criteri di congruità per gli organici delle unità produttive, facilmente verificabili anche attraverso una procedura in maniera da poter anno per anno valutare gli scostamenti e stabilire obiettivi di riallineamento rispetto agli standard di congruità.

Dinanzi al problema dei quadri direttivi in eccesso si può ragionare di derogabilità di funzioni e di più ampia fungibilità in presenza di progetti acclarati di insourcing e di riduzione di cda sovrabbondanti che creano solo poltrone e costi? In Intesa Sanpaolo si può rafforzare e sfruttare l'identità territoriale anche superando le tante banche locali.

Oggi il bilateralismo è in crisi, va ripensato, non va lasciato in mano alle aziende, occorre rafforzare le agibilità a carico delle aziende dei componenti per favorire un contributo ai lavori degli organismi non formale ma sostanziale, occorre rafforzare per gli stessi i momenti formativi, occorre individuare modelli di gestione che valorizzino tutte le parti sociali.

Bisogna sfoltire la giungla degli accordi di secondo livello ma optare per un CIA unificato.

Il legislatore deve intervenire a risolvere uno dei problemi del nostro settore , vale a dire la mancata divisione tra banche commerciali e banche di affari. Similmente in relazione agli eccessi del top management a cui stiamo assistendo bisogna trovare le giuste formule per impegnare i manager ad un orizzonte temporale medio lungo ad esempio attraverso una tassazione più alta per le stock option i cui diritti siano esercitati prima di dieci anni. In tal modo ciascuno sentirà maggiormente il peso di non dover impostare la gestione dell'azienda in una prospettiva di breve periodo.

Questi i principali spunti emersi nel dibattito. Ma un contributo di idee può e deve venire da tutti i lavoratori, per questo nel concludere il presente documento invitiamo tutti a condividere le proprie riflessioni e proposte scrivendo a uilcana@libero.it.

Nel corso del direttivo infine è stata eletta la nuova segreteria che sarà composta da Pietro Ravallese (Seg. Responsabile), Raffaella Isabella, Pietro D'Amato, Giorgio Amodio, Salvatore Leuzzi.

SEGRETERIA DI COORDINAMENTO

UILCA BANCO DI NAPOLI

22/11/2013