

MENSILE DIRFIRST
Settore di ruolo delle Alte Professionalità di FIRST

Incontri idee&fatti

40

marzo/aprile 2016
annoVI

Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento postale 70% - Roma - AUT.MP-AT/CI/IRMAUT.39/2006 - Prezzo copia euro 0,20



**IL CAPITALE UMANO
AL CENTRO
DELLA NUOVA IDEA DI BANCA**

DirFirst, ogni giorno con te...

per te abbiamo creato la APP DirFirst
gratuita su Applestore e GooglePlay

scaricala subito



**chi siamo
siamo qui**

www

convenzioni

aml

comunic@

in action

incontri

legalmente

mappamondo

newsletter po

wob

stampa



Incontri
idee&fatti

Anno VI - numero 40 - marzo/aprile 2016

Editore: DirCredito

Direttore responsabile: Cristina Attuati

Comitato di direzione: Maurizio Arena, Silvana Paganessi,
Cristina Attuati

Hanno collaborato a questo numero

Luciano Arciello, Maurizio Arena, Cristina Attuati, Silvio Brocchieri,
Elsabetta Giustiniani, Livio Iacovella, Claudio Minolfi, Agnese Ninci,
Gianluca Pernisco, Dante Sbarbati, Claudia Spoletini, Marco Valentini,
Andrea Vannoni, Paola Vinciguerra

Progetto grafico: Claudia Spoletini

Stampa: Pixellando - Roma

Redazione: Via Principe Amedeo 23 - 00185 Roma

Periodico telematico: Reg. Trib. Roma n. 118/2014

Periodico cartaceo: Reg. Trib. Roma n. 441/2005

Iscrizione al ROC n. 13755

pubblicato il 15 aprile 2016

SOMMARIO

IL PUNTO	
Tute blu e quadri, insieme	4
L'EDITORIALE	
Il capitale umano al centro della nuova idea di banca	5
INTERNAZIONALE	
Brevi dal mondo	6
L'Italia incontra il mondo	26
POLITICA	
Banchieri e Amministratori ...la legge non uguale per tutti	7
LA PAROLA A...	
Il Sindacato prende posizione	8
CREDITO COOPERATIVO	
Cooperatori al bivio: nuovo modello o SpA?	10
SINDACATO	
Banche online... progresso e occupazione	12
Certificazione dei bancari per tornare a credere nelle banche	13
Smart Working ...lavoro agile	14
La banca del futuro nasce dal passato	15
Un nuovo modo di fare banca	17
LEGALE	
Osservatorio sulla giustizia	16
Il filo d'Arianna	19
BANCHE	
L'ignoranza è forza	18
DIRIGENTI	
Fra "demansionamento" e nuove tecnologie	20
Network Dirigenti	21
FINANZA	
Le domande "protezione" prima di investire - seconda parte	22
ECONOMIA	
Helicopter money l'ultimo bazooka della BCE	24
SOCIETÀ	
Quando la pensione è un sogno	25
CURIOS@NDO	
Dal WOB. Le principali notizie di marzo/aprile	27
Moneta e finanza nell'antica Roma	28
Bancari al lavoro in bicicletta?	30
La gestione delle persone nelle organizzazioni	31



**IL CAPITALE UMANO
AL CENTRO
DELLA NUOVA IDEA DI BANCA**



TUTE BLU E QUADRI, INSIEME

INTESA FIM CISL E ASSOCIAZIONE QUADRI IN FCA

C'è chi non ha esitato a definirla "una giornata storica", in Fca infatti è nata una nuova alleanza sindacale tra Fim Cisl e Aqcf, l'Associazione quadri e professional. Le due sigle hanno raggiunto un accordo per avviare un percorso comune orientato a una più intensa collaborazione e integrazione operativa.

"...la fabbrica integrata deve avere un sindacato forte e rappresentativo che integri tutte le professionalità dagli operai ai quadri" ha spiegato Marco Bentivogli, segretario generale Fim.

Calzante l'accostamento alla costituzione di First, primo sindacato a rappresentare l'intera filiera del Credito, aree professionali, quadri direttivi e dirigenti. Ma l'accordo tra tute blu e quadri ha una valenza simbolica forte, tendendo a scompaginare nel settore metalmeccanico il quadro delle relazioni industriali, oggi piuttosto faticose su tanti fronti e marcia nella direzione di quel "sindacato unico", evocato da tempo dallo stesso Bentivogli, sul modello dell'esperienza tedesca e nord europea.

Come per First, la scelta di condividere esperienze e culture diverse, allargando la capacità di rappresentanza, è un fatto innovativo.

"La Fim – spiegano gli stessi metalmeccanici Cisl – è prima nel gruppo Fiat e CNH Industrial come numero di iscritti (23,1%)", con i quadri si arriverebbe a una rappresentanza del 40%.

Nel merito, i lavoratori tesserati all'Aqcf potranno utilizzare i servizi e le convenzioni messe a disposizione dalla Fim-Cisl ai propri iscritti, beneficiando delle stesse condizioni, inoltre l'Aqcf parteciperà al progetto di ricerca in corso con il Politecnico di Milano che coinvolge realtà come Fca, Cnhi, Finmeccanica, Ge oil&gas.

La partita che ora si sta giocando è sul rinnovo del contratto nazionale e "l'azione comune... ha ancora più forza perché dettata da scelte, da lungimiranza e non da strategie difensive...insieme per costruire il sindacato del futuro", ha precisato ulteriormente Bentivogli, al quale vanno i nostri migliori auguri e la condivisione della sua conclusione "È il momento di fare poche cose, ma tutti insieme".

a cura della Redazione

IL CAPITALE UMANO AL CENTRO DELLA NUOVA IDEA DI BANCA

di Maurizio Arena

Il mondo delle banche, da circa un decennio, è soggetto a un cambiamento pressoché continuo. Ai mutamenti organizzativi si accompagnano processi di vera e propria rivoluzione digitale che produce impatti profondi anche sulla gestione delle risorse umane.

Garantire un livello tecnologico adeguato non significa però soddisfare quelle che sono le esigenze di una clientela sempre più sofisticata e sempre più in cerca di prodotti performanti sulle proprie specificità.

La tecnologia è – e rimarrà sempre – uno strumento utile, sicuramente strategico, ma non risolutivo rispetto a una continua richiesta da parte dell'utenza di maggiore professionalità degli addetti.

Occorre non solo modernizzarsi, ma reinventarsi nel profondo, agendo su due leve, da un lato il capitale umano che va ricostituito e rilanciato in una logica di ripresa e individuazione di nuovi profili professionali, dall'altro il recupero della fiducia e della credibilità reputazionale delle banche, messa a dura prova dagli ultimi eventi.

I due aspetti sono complementari e vanno gestiti contestualmente. Professionalità degli addetti e credibilità dell'azienda sono, infatti, due facce della stessa medaglia.

Le banche, oltre al denaro e, quindi, ai risparmi di cittadini e imprese, si trovano a dover gestire la fiducia dei risparmiatori, un parametro difficilmente misurabile, ma fondamentale per garantire quella qualità che diventa decisiva per rimanere competitivi e, di conseguenza, per produrre valore.

Difficile immaginare un futuro in cui le banche possano assolvere al proprio ruolo semplicemente gestendo i pagamenti... Tutto ciò che fa parte dell'operatività quotidiana sarà infatti

mutato da un utilizzo sempre più massiccio della tecnologia che, almeno in linea teorica, dovrebbe consentire a una clientela "smart" di fare da sé tutta una serie di operazioni che oggi vengono svolte allo sportello. Tuttavia, questa sorta di progressiva "dematerializzazione" dell'operatività quotidiana non riguarderà certo quei servizi sempre più specifici relativi agli investimenti e ai crediti che richiederanno da parte di chi li proporrà non un semplice aggiornamento, ma una formazione specifica e certificata.

La banca dovrà diventare sempre più un laboratorio, un luogo di progettazione e di investimento, in cui il cambiamento venga inteso come opportunità e non come rischio.

Perché ciò succeda è necessario che gli attori di questo processo, sindacati e banchieri inclusi, dimostrino di saper fare un salto di qualità, passando dalla gestione quotidiana a quella prospettica, immaginando cioè nuovi percorsi formativi e professionali che incontrino la domanda di qualità e competenza che viene dal mondo dei cittadini e delle imprese.

Noi siamo pronti a fare la nostra parte. Lavoreremo con sempre maggior vigore per rendere la formazione e il capitale umano sempre più centrale e strategico in un modello di banca che immaginiamo. Ci attendiamo che anche le banche, spesso più orientate alla modernità nelle parole che nei fatti, battano un colpo!

“

La banca dovrà diventare sempre più un laboratorio, un luogo di progettazione e di investimento in cui il cambiamento venga inteso come opportunità e non come rischio.

”

BREVI DAL MONDO

Notizie, fatti e curiosità oltre i confini

BANGLADESH

CYBER FURTO ALLA BANCA CENTRALE

Vertici azzerati alla banca centrale del Bangladesh dopo il cyber-furto da 81 milioni di dollari messo a segno da pirati informatici.

Il governo di Dacca, che aveva accusato l'istituto di aver tenuto nascosti i fatti di inizio febbraio, ha licenziato i 2 vice del governatore Aitur Rahman, il quale invece afferma di essersi dimesso volontariamente.

Prelevati in un conto presso la Fed di New York, i fondi che ancora mancano all'appello (20 milioni sono stati recuperati in Sri Lanka) sono finiti in una banca delle Filippine, dove, stando alle indagini, un broker di cambio li avrebbe trasferiti a 2 casinò e a un operatore. "Riguardo al denaro transitato nelle Filippine, le autorità anti-riciclaggio e la banca centrale di Manila ci stanno lavorando" afferma Subhankar Saha, direttore esecutivo della Banca Centrale del Bangladesh.

Indagini e accertamenti proseguono senza sosta.

EUROPA

SMALTIAMO MALE I RIFIUTI ELETTRONICI

Solo un rifiuto elettronico su 3 è smaltito correttamente nel continente.

Lo dicono i dati frutto del progetto Countering Wee Illegal Trade, sul commercio illegale di questi materiali, finanziato dalla Ue.

Il 65% dei Wee/Waste Electrical and Electronic Equipment, in italiano Raee, (rifiuti di apparecchiature elettroniche) viene esportato o smaltito in modo scorretto.

Per l'industria del recupero si stima un danno tra gli 800 milioni e 1,7 miliardi di euro.

LONDRA

THE INDEPENDENT SARÀ IL PRIMO QUOTIDIANO SOLO ON LINE

Lo ha dichiarato l'editore del giornale, Amol Rajan, riconoscendo il contributo dato dalla squadra attuale e quella passata ad un giornale "pioniere dell'evoluzioni del giornalismo".

Oltre 100 sono i giornalisti a rischio per la cessazione dell'edizione cartacea, ma il proprietario, Evgeny Lebedev, ha promesso di aprire nuovi uffici in Europa, Medio Oriente e Asia.

IRAN

NEL 2015 RECORD DI ESECUZIONI

Triste record di esecuzioni: nel 2015 se ne sono registrate 969, con un aumento del 29% rispetto all'anno precedente. Lo riferisce la Iran Human Rights Italia nel suo rapporto annuale. Il Paese ha il numero di reati punibili con la pena capitale più alto al mondo, soprattutto in seguito a condanne per droga: 638 casi contro 207 per omicidio.

STAMPA ARABA

OMAGGIO A UMBERTO ECO

I giornali e le televisioni arabe hanno ricordato l'autore italiano e i suoi lavori: dal romanzo "Il nome della rosa" alla sua ultima opera "Numero Zero". Umberto Eco era conosciuto nel mondo arabo, così come nel resto del pianeta, come filosofo e semiologo, un intellettuale moderno con occhio sempre critico sulla realtà.

Al Akhbar lo descrive come un uomo di sinistra che non ha mai vissuto arroccato in una torre d'avorio.

Il giornale arabo ricorda il grande intellettuale italiano e la sua spiccata e arguta critica verso la società moderna, riportando una delle sue ultime interviste in cui Eco affermava che "i nuovi mezzi di comunicazione hanno permesso ad un branco di idioti di poter esprimere il loro parere, mentre un tempo lo esprimevano davanti ad un bicchiere di vino in un bar, senza causare danni alla società".

Secondo Al Modon Eco cercò di esaminare le culture attraverso segni, simboli, parole, icone religiose e murali, così come attraverso immagini in movimento. Inoltre, molti altri giornali arabi hanno dato la triste notizia della sua morte, sottolineando che la sua visione del mondo e la sua lettura mai banale della società, mancheranno a tutti.

a cura della Redazione



BANCHIERI E AMMINISTRATORI

...LA LEGGE NON UGUALE PER TUTTI

Meglio far pagare loro una multa salata o esporli alla pubblica gogna?

Meglio esporli al pubblico ludibrio o semplicemente accertarne le responsabilità e punirli per i danni che hanno effettivamente prodotto?

È il “domandone” che assilla gli esperti di Palazzo Chigi che, in queste settimane, hanno lavorato allo schema di decreto legislativo – atto numero 255 che recepisce le direttive comunitarie sul tema – discusso dalla Commissione Giustizia e Finanze della Camera.

La sua eventuale approvazione da parte del Parlamento sancirebbe, di fatto, l'impossibilità per i due organismi di vigilanza, Bankitalia e Consob, di comminare multe o sanzioni a quei vertici bancari che hanno violato le previsioni contenute nel testo unico della Finanza. Lascerebbero sostanzialmente al Governo e, quindi, alla politica la possibilità di decidere non solo se tali multe vadano comminate, ma di quantificarne l'entità e la modalità di applicazione.

Si tratta di una questione di grande delicatezza visto soprattutto il momento che il sistema creditizio nazionale sta attraversando. Sono, infatti, praticamente quotidiane le notizie di banche in forte difficoltà a causa di scelte strategiche e gestionali azzardate che cercano di scaricare gli errori del top management su dipendenti e risparmiatori. Ma non è trasformando Consob e Banca d'Italia in tribunali, peraltro privi di competenze, che si risolve il problema, ormai fuori controllo, di chi, per imperizia o peggio ancora per mala fede, ha portato aziende di credito, un tempo sane, sull'orlo del collasso.

Nel testo che sarà portato in Parlamento si parla infatti di una “comunicazione pubblica”, una sorta di gogna mediatica che, riferendosi anche a elementi soggettivi e, quindi, del tutto discrezionali, potrebbe essere applicata a quei manager le cui responsabilità venissero considerate lievi o non partico-

larmente gravi. L'ennesima farsa in un Paese dove a pagare sono sempre gli stessi, vale a dire coloro che pur non avendo alcuna colpa sono considerati sufficientemente deboli per venir individuati come capri espiatori. La gogna che consisterebbe nel rendere pubblici nome e cognome del banchiere con la relativa violazione commessa ha, a nostro parere, un ruolo educativo e di deterrenza, rispetto a un'eventuale reiterazione dei comportamenti “sbagliati”, solo se accompagnato da una multa adeguata.

Non si capisce infatti perché i comuni cittadini, in questo caso lavoratori e risparmiatori possono essere ritenuti responsabili di mancanze anche trascurabili, correndo il rischio di perdere rispettivamente il proprio impiego e i propri risparmi, mentre chi, con le proprie scelte, determina danni alla collettività possa in qualche modo farla sempre franca.

Noi non siamo equiparabili a un paese di cultura anglosassone in cui un “vulnus reputazionale” è di per se stesso motivo di ostracismo sociale e quindi di sostanziale impossibilità a ricoprire nuovamente proprio quei ruoli in cui

si sono commessi degli errori. Inoltre, il fatto che per esercitare un ruolo che viene propriamente definito “di responsabilità” si ricevano dei compensi che superano largamente le retribuzioni dei comuni mortali non è di per se stesso indicazione che nel caso le cose vadano male quelle responsabilità diventa necessario assumerselo.

Perché in alcuni settori si ritiene normale assumersi quello che viene chiamato rischio di impresa, compensato da maggiori opportunità di guadagno, mentre in altri si tende paradossalmente a tutelare di più chi è più forte? Perché si deve essere indulgenti nei confronti di chi non si è mai domandato se dalle sue scelte, operate spesso ai limiti del lecito, dipendessero le sorti di decine se non di centinaia di famiglie e anche di fronte all'evidenza dell'errore ha deciso di “tirare dritto” pur di realizzare nuovi guadagni?

Non vogliamo esprimere giudizi sommari, ci preme solo che situazioni al limite del paradosso non si verifichino più e che, soprattutto, almeno per una volta, anche in questo Paese, la legge sia uguale per tutti.

Cristina Attuati



IL SINDACATO PRENDE POSIZIONE

Proposte e soluzioni per un nuovo modo di fare banca

Abbiamo coinvolto il Segretario generale di FIRST Cisl, Giulio Romani, in una panoramica sulle iniziative messe in atto dall'organizzazione, in un momento in cui l'intero sistema bancario italiano sembra essere coinvolto da una rivoluzione a 360 gradi.

Qual è la posizione di First Cisl rispetto alle "voci" sulla "sovranbancaizzazione" italiana?

Uno studio di FIRST Cisl, confermato recentemente da un altro dell'ABI, ha evidenziato come, negli ultimi tre anni, gli sportelli bancari abbiano subito un significativo ridimensionamento – circa 3.000 sportelli chiusi – allineando il sistema italiano a quello europeo, in perfetta sintonia con i dati relativi ai nostri competitor stranieri.

Le filiali, inoltre, dovranno subire un processo di efficientamento anche a causa delle aggregazioni che si renderanno necessarie dopo la trasformazione delle "Popolari" in "SpA", ma è

dal tutto evidente che il settore del credito deve tornare a fare sistema. La riduzione del personale fine a se stessa, con l'unico scopo di fare utili non consolidati nel tempo – presto e subito – non è certo la soluzione.

Bisogna porre maggiore attenzione alle reali esigenze del territorio di riferimento, operare all'interno di nuovi modelli di banca, o meglio, un nuovo modo di fare banca, al servizio delle famiglie e delle imprese.

È l'unico modo per rilanciare l'economia ed evitare un ulteriore crollo della tenuta occupazionale. E proprio su questi aspetti, infatti, è stato incentrato il Convegno di Milano del 31 marzo,

dal titolo "Banche e territorio: il coraggio di un cambiamento", che ha visto confrontarsi istituzioni, sindacato e mondo del credito.

In tema di "salva banche" First Cisl ha presentato una proposta che consentirebbe di uscire dal tunnel, ma come?

Abbiamo avanzato una proposta che permetterebbe di risarcire tutti i risparmiatori non istituzionali, coinvolti nel "default" di Banca Etruria, Banca Marche, CariChieti e CariFerrara, senza utilizzare denaro pubblico. Il progetto consiste nell'attribuire ai piccoli risparmiatori, possessori di obbligazioni subordinate e azioni, in proporzione all'investimento originario, quote azionarie delle "banche salvate".

La caratteristica di questa serie particolare di azioni, diverse da quelle ordinarie assegnate al Fondo di Risoluzione, è di possedere esclusivamente diritti patrimoniali attinenti alle plusvalenze derivanti dal maggior realizzo della gestione degli incagli e delle sofferenze, rispetto al valore attribuito agli stessi al momento del conferimento nella bad bank; alle plusvalenze rivenienti dalla vendita delle "nuove banche"; alla costituzione di una "riserva di utili", almeno il 50%, realizzati dalle bridge bank. Queste "nuove" azioni si estingueranno automaticamente quando le somme erogate avranno pareggiato il valore originario dell'investimento.

Nel frattempo First Cisl si costituisce parte civile nel caso Banca Etruria. Quali sono le motivazioni che hanno spinto il Sindacato a un'azione di questo tipo?

Sì, FIRST Cisl si è costituita parte civile nel procedimento messo in atto contro i vertici della "vecchia" Banca Po-

“

*...crediamo che occorra
avere il coraggio di guardare
oltre il settore,
per progettare un sindacato
che davvero possa rappresentare
e tutelare i lavoratori dei servizi*

”

polare dell'Etruria. Si tratta di un obbligo nei confronti dei piccoli risparmiatori truffati e, in egual misura, verso tutti quei lavoratori bancari che, penalizzati da strategie messe in atto dal top management, vengono ingiustamente accusati di essere compartecipi di un disastro certamente non loro ascrivibile. La professionalità, la competenza e la correttezza di chi, quotidianamente, mettendoci la faccia, lavora in banca non può e non deve essere messa in discussione per scelte operate da altri. I dati evidenziano come il 74% dei dipendenti che operano nelle quattro banche coinvolte dalla procedura di risoluzione, siano loro stessi sottoscrittori di obbligazioni subordinate. Ne consegue che anche i lavoratori hanno operato in assoluta buona fede, professionalmente convinti della "bontà" dei prodotti proposti. Il danno reputazionale provocato a tutta la categoria è enorme e provoca enormi disagi nella quotidianità lavorativa.

In assenza di una corretta e chiarificatrice assunzione di responsabilità da parte di Istituzioni, Banche e Organi di Vigilanza, il problema diventa di difficile soluzione e, soprattutto in queste situazioni, il dovere del sindacato è quello di essere al fianco dei lavoratori.

E, sempre per essere vicino ai lavoratori che rappresenta, qual è l'impegno di First Cisl nei confronti della dirigenza intermedia?

Il recente accordo sottoscritto in Unicredit, relativo a 470 dirigenti dichiarati in esubero dall'azienda, ci ha visto protagonisti nella prima esperienza di negoziato "collettivo" in caso di riorganizzazione aziendale, nonostante il contratto nazionale dei dirigenti non preveda questo tipo di procedura. Direi che, essere riusciti a ricondurre la tutela della dirigenza intermedia all'interno di procedure negoziali collettive e solidali, possa definirsi un primo passo importante per sostenere la crescita di responsabilità di parte aziendale nella gestione delle uscite di questa fascia di lavoratori.

Andando oltre, penso che il contratto dei dirigenti, fatte salve le specificità dei singoli comparti, debba in futuro poter essere trasversale a tutti i settori pro-

duttivi: i dirigenti devono avere caratteristiche personali, supporti formativi, strumenti di ricollocamento che consentano di svolgere il ruolo in qualunque settore, rendendo possibile una naturale migrazione di esperienze gestionali, essenziale a costruire modelli di sviluppo coordinati e compatibili in tutti i comparti.

Questa è la nuova frontiera per costruire, anche attraverso la contrattazione, un management preparato, versatile e tutelato al servizio dello sviluppo delle imprese del Paese.

Qualche accenno su progetti futuri?

Un sindacato come First Cisl, primo per rappresentatività di tutti i dipendenti delle banche Abi, deve cercare costantemente soluzioni che tutelino i lavoratori ed essere sempre preparato ad affrontare le situazioni che si presentano. Il Governo, poi, ha avviato una

fase di profonde riforme del settore, che non sarà breve né indolore per l'intera categoria... Pensiamo che occorra agire nel credito con un nuovo patto sociale, come facemmo nel 1997, per rifondare il settore bancario e ricostruirne salute e credibilità delle banche.

Pensiamo che i tempi siano maturi per avviare processi partecipativi che coinvolgano i lavoratori, oltre che nelle governance, anche nei controlli aziendali, per impedire che funzioni troppo ossequiose al potere aziendale omettano di svolgere in pieno il proprio ruolo.

E crediamo, infine, che occorra avere il coraggio di guardare oltre il settore, per progettare un sindacato che davvero possa rappresentare e tutelare i lavoratori dei servizi, in un'ottica di innovazione e selezione anche dell'impianto contrattuale nazionale.

Intervista a cura di Silvio Brocchieri



COOPERATORI AL BIVIO: NUOVO MODELLO O SPA?

Riforma del Credito Cooperativo, accettare una sfida per scoprire le novità

La riforma del Credito Cooperativo è diventata legge. La conversione del Decreto Legge n. 18, emanato dal Governo il giorno 14 febbraio 2016, è infatti avvenuta lo scorso 6 aprile.

Ci vorranno, invece, alcuni mesi per conoscere la destinazione che ogni singola Bcc, nella propria autonomia, deciderà di intraprendere.

Leggendo il testo del Decreto, così come emendato in Commissione Finanze della Camera, si apprende che la comunità che si riconosce nella storia e nella tradizione del Credito Cooperativo sarà presto posta di fronte a un bivio.

Potrà infatti scegliere di approdare a un nuovo modello di credito cooperativo, dalle caratteristiche tutte italiane, visto che per diversi aspetti l'ordinamento disegnato differisce da quelli presenti nel resto del panorama bancario euro-

peo. Oppure, potrà orientarsi verso il modello delle banche S.p.A., tendente alla massimizzazione dei profitti di breve periodo e alla distribuzione degli utili agli azionisti.

Questa seconda ipotesi ci sembra quanto di più lontano si possa ipotizzare rispetto alle esigenze delle comunità locali e di molte PMI, radicate sul territorio.

Per quanto riguarda il passato, anche recente, il Credito cooperativo lascia ai posteri un'eredità importante che, al netto delle luci e delle ombre che ogni esperienza racchiude dentro di sé, ci trasferisce la testimonianza di come in Italia forme di intermediazione creditizia siano cresciute rispettando principi di mutualità, responsabilità e solidarietà sociale, consentendo a molte realtà locali del Paese di progredire nel segno di uno sviluppo economico sostenibile. Il tema non è quindi la supremazia di un modello rispetto a un altro, anche se ci preme sottolineare come i "guasti globali" provengano sempre dalle grandi corporation, ma la necessità di garantire un consolidato pluralismo bancario che ammortizzi gli shock esterni e garantisca la continuità della propria azione sia in condizioni ordinarie, che avverse.

Carissimi Cooperatori del credito, a voi la scelta! Sembrerebbe, metaforicamente, proprio questo l'invito che le Istituzioni nazionali ed europee intendono fare a ognuno dei milioni di promotori, soci e amministratori delle Bcc. Volete continuare a essere, in modo nuovo e moderno, operatori di credito oppure volete diventare qualcos'altro? Una cosa è certa, l'invito, peraltro mai sollecitato, non può essere declinato. È necessario decidere, anche con una certa fretta, visto che per troppi anni il sistema delle Bcc, nonostante le sollecitazioni, si è attardato

“

...basta guardarsi dentro...

per capire soprattutto

se si crede ancora

e in maniera autentica

al valore della cooperazione

”

a discutere sul sesso degli angeli, con il solito atteggiamento di chi vuole cambiare tutto per non cambiare nulla, mentre il mondo correva avanti verso una nuova realtà economica e sociale. Davanti al "bivio" è inutile affannarsi cercando di scrutare in lontananza, in entrambe le direzioni, nel tentativo di scorgere e capire quale sia la via più facile e più sicura da intraprendere. Com'è pure inutile chiedere informazioni, infatti finora nessuno ha ancora avuto modo di avventurarsi oltre quel bivio.

Quelle poche testimonianze che oggi abbiamo a disposizione, pur essendo frutto di esperienze simili, sono pur sempre diverse e difficilmente riconducibili alla situazione che stiamo vivendo. Infatti, chi può dire cosa significa in Italia fare credito cooperativo operando dentro i vincoli di un Gruppo? Oppure, chi può raccontare cosa significhi fare banca ordinaria con lo spirito e la testa del cooperatore?

Bisogna quindi accettare la sfida, consapevoli che ogni percorso ancora inesplorato presenta le sue incognite, richiede sacrifici, abnegazione, determinazione ad andare avanti, senza paura, con la voglia di scoprire quello che di nuovo ci sarà.

Una cosa però potrebbe aiutare per maturare una scelta consapevole. Non occorre guardarsi troppo intorno oppure scrutare in lontananza, basta guardarsi dentro, facendo un esercizio introspettivo, per capire soprattutto se si crede ancora e in maniera autentica al valore della cooperazione e si riconosce, con onestà, che è grazie a questa che si è potuti crescere. Perché il "bivio" storico non ci dice nulla su come sarà il percorso che dovrà essere intrapreso né sugli ostacoli che potranno esserci sul cammino.

Un'indicazione tuttavia la offre: da una parte è scritto: ← Credito Cooperativo, mentre dall'altra: Banca SpA →.

Cari Cooperatori, a Voi la scelta. Ma fate molta attenzione perché fuori dal Credito Cooperativo, dal 1 gennaio 2016, è vietato sbagliare. Bail-in docet.

Gianluca Pernisco



Riforma delle Bcc alcune novità...

Nuovo modello di Credito Cooperativo

- Costituzione di uno o più Gruppi di Credito Cooperativo
- Patrimonio minimo della Capogruppo: 1 miliardo di euro (più basso per quella di Trento o di Bolzano)
- Almeno il 51% delle azioni della Capogruppo in mano alle Bcc (salvo diverse disposizioni del MEF)
- Il rapporto tra la Capogruppo e la Bcc sarà regolato da un "Patto di coesione"
- Potere della Capogruppo di nominare o revocare uno o più componenti degli organi amministrativi e di controllo della Bcc
- Le Bcc appartenenti al Gruppo opereranno sotto un regime di garanzie incrociate

Modello di Banca SpA

- La Bcc con più di 200 mln di patrimonio netto al 31/12/2015, ed eventualmente insieme anche ad altre Bcc più piccole, può decidere entro 60 gg. di non entrare in un Gruppo di Credito Cooperativo, conferendo l'azienda bancaria, con la licenza ad operare, ad una Banca SpA
- All'atto del conferimento, la BCC conferente deve versare allo Stato il 20% del proprio patrimonio netto
- Le riserve indivisibili riconducibili alla BCC, al netto di quanto versato allo Stato, restano nella società cooperativa conferente, che acquisisce la partecipazione nella Banca SpA

BANCHE ONLINE...

PROGRESSO E OCCUPAZIONE

ABI evidenzia la crescita dell'utilizzo di strumenti alternativi per i servizi bancari, ma...

“A fine dicembre 2015 in Italia erano operativi 30.091 sportelli bancari, in diminuzione di 649 unità rispetto a dicembre 2014, con una variazione annua pari al -2,1%. Nei confronti del numero massimo di sportelli bancari, registrato a fine 2008, è in diminuzione di 4.048 unità, pari al -11,9%. In Italia ogni 100.000 abitanti ci sono 49 sportelli bancari, valore non discosto da quello che si registra in Germania (44 sportelli a fine 2014). La media europea è di 36 sportelli ogni 100.000 abitanti. È in diminuzione anche la frequenza di visite mensili presso lo sportello che passa da 1,5 volte al mese nel 2008 a 1,1 volte al mese nel 2015, mentre l'utilizzo del canale internet per le operazioni bancarie è in forte aumento e passa da 1,1 volte al mese del 2008 a 1,9 del 2015. Pertanto, continua in Italia la razionalizzazione della rete sportelli, in parallelo all'aumento dell'utilizzo dei canali di contatto banca-cliente a distanza (internet, mobile banking e banca telefonica).”

Con questa nota stampa ufficiale dello scorso 2 aprile, l'Associazione Bancaria Italiana evidenzia, in termini particolarmente significativi, il dato di crescita relativo all'utilizzo di strumenti alternativi con cui la clientela si avvicina ai servizi bancari. Delinea così un nuovo scenario in cui le banche tradizionali si trovano a operare.

Il mutato approccio della clientela ai servizi bancari coniugati alle nuove tecnologie – apparentemente meno costosi – ha di fatto sviluppato il mercato delle banche online che, intensificando la loro presenza, hanno esteso il loro raggio di azione anche a fasce di correntisti non consuete.

Al punto in cui siamo, il rischio maggiore è la “standardizzazione” dei prodotti e soprattutto degli utenti, che non tiene in nessuna considerazione le

Il cliente “evoluto” delle banche italiane

Chi utilizza internet quotidianamente e possiede un conto online, fa ricorso allo sportello web almeno una volta nella settimana e non disdegna di comunicare con la banca anche tramite i social network. Si tratta di un utilizzatore “evoluto”, un cliente delle banche italiane con un preciso profilo. I dati emergono da una ricerca condotta dall'Associazione Bancaria Italiana insieme a GfK- Eurisco.

1. comunica con la propria banca via web almeno una volta alla settimana, in un caso su due utilizza anche il mobile banking
2. è iscritto a social network (87%)
3. ha un conto corrente presso più banche (31%)
4. ha mediamente in portafoglio 8 tipologie di prodotti diversi
5. ha un finanziamento in corso (45%)
6. investe in titoli o in altri prodotti finanziari (50%)
7. utilizza tutti i canali di accesso messi a disposizione dalla banca.

Si tratta, quindi, di **un cliente moderno e tecnologico**, che apprezza la comodità dei canali fai da te – internet, mobile banking, atm – ma che **nell'89% dei casi, per le scelte finanziarie più complesse, preferisce la filiale** e vi si rivolge, circa due volte al mese, per informazioni e consulenza.

reali e diversificate esigenze di ciascuno, massificando di fatto quello che invece dovrebbe essere un servizio rivolto all'analisi e al soddisfacimento dei

bisogni di ogni singolo correntista. In ambito sindacale, l'evoluzione e la modernizzazione del sistema sono temi molto dibattuti e ormai metabolizzati. Già nel 2012, infatti, in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, erano stati sinte-

tizzati nella proposta di un “Nuovo modello di banca” che l'ABI, maldestramente, non ha inteso porre al centro della discussione.

L'intento non è quello di fermare il progresso, né di contrastarlo. Piuttosto, anche a difesa dei livelli occupazionali, quello di mettere le “macchine” e la tecnologia, più in generale, al servizio dell'uomo e non viceversa.

Silvio Brocchieri



CERTIFICAZIONE DEI BANCARI

PER TORNARE A CREDERE NELLE BANCHE

Competenza e affidabilità, riconosciute e certificate, riporteranno sulla strada della fiducia

Sempre più affascinati, assistiamo con stupore e meraviglia all'evoluzione tecnologica dei servizi bancari. Infatti, per gestire il proprio denaro bastano alcune semplici mosse dei polpastrelli e pagamenti, addebiti e versamenti avvengono a qualsiasi ora del giorno (e della notte) e in qualsiasi posto ci si trovi.

Forti di questi riscontri, le banche corrono sempre più veloci verso l'informaticizzazione dei processi che in passato richiedevano tempo e denaro e oggi solo disponibilità economica e uno smartphone. Si ha quasi la sensazione che la corsa alla tecnologia sia così forte da non fare in tempo a mettere in pratica un'innovazione appena introdotta che già lo spot televisivo successivo annuncia una nuova rivoluzione digitale.

Qualcuno avanza però qualche critica a questo atteggiamento che premia senz'altro la clientela giovane e spigliata, meno quella più consolidata e per niente avvezza all'uso della tecnologia. Si tratta di quella bella fetta di clientela che ha più risorse economiche, minori necessità di movimentazione e maggiore necessità di fiducia nell'azienda bancaria, vista non come un portafoglio sempre disponibile, piuttosto come una cassaforte in cui accumulare risparmi da destinare alla pensione e alla salute prima che al benessere di figli e nipoti.

Non esistono statistiche al riguardo, purtroppo, ma sarebbe molto interessante verificare la consistenza delle risorse movimentate via web o smartphone e quelle movimentate con i mezzi tradizionali, a cominciare dallo sportello e dal telefono.

Piuttosto, un aspetto del tutto trascurato dalle banche è quello del recupero della fiducia da parte della clientela. Scandali, fallimenti e commis-



sariamenti da una parte, interventi governativi e della BCE dall'altra hanno fatto cadere drasticamente il livello di fiducia della clientela per l'azienda bancaria e la figura del banchiere. Le banche sembrano del tutto indifferenti, forse perché troppo impegnate a gestire la valanga di flussi che arrivano copiosi dalla BCE. Flussi che rappresentano l'occasione ideale per ripianare bilanci in perdita a causa di investimenti azzardati, quasi mai coperti da garanzie efficaci. In merito, la storia e la letteratura offrono panorami e scenari ben documentati e dettagliati.

La fiducia nelle banche; sarebbe questa la vera rivoluzione alla quale si avrebbe piacere di assistere. Sì, ma come avviare la rivoluzione?

Beh, un metodo semplice ed efficace ci sarebbe e vedrebbe protagonisti i dipendenti bancari che rappresentano sul territorio le banche stesse e con le quali la clientela tradizionale, quella abituata a guardare negli occhi l'intermediario finanziario, ha a che fare ogni giorno.

C'è da più parti la convinzione che la clientela ritroverà la fiducia nelle banche se avrà di fronte una categoria di dipendenti bancari che possa certificare la propria competenza professionale e la propria buona fede. Questi due fattori, competenza e onestà intellettuale, riconosciute e certificate, saranno gli elementi che consentiranno alle banche di tornare a percorrere le strade della fiducia e dell'affidabilità. I risparmiatori e i clienti che chiedono finanziamenti hanno bisogno di interfacciarsi con intermediari sempre più qualificati e certificati.

I sindacati auspicano che i dipendenti bancari possano disporre di una certificazione di qualità, di competenza, ma soprattutto possano mostrare l'adesione a una carta etica che l'ABI ha nelle sue carte fondanti, ma che non sembra appartenere al comportamento di tanti banchieri.

Un fenomeno non solo italiano che necessita di una risposta, non certo tecnologica.

Livio Iacovella

SMART WORKING ...LAVORO AGILE

Un'opportunità per coniugare qualità della vita e produttività aziendale?

Smart working ...lavoro agile

FIRST
 È una modalità flessibile di lavoro subordinato prevista dalla Legge di Stabilità 2016. Può essere svolto in parte in azienda e in parte all'esterno, utilizzando strumenti tecnologici (Ddl 28/1/2016)

Lo Smart working ha due principali obiettivi:
 - incrementare la produttività delle aziende, riducendo i costi (Etd)
 - aumentare la soddisfazione del lavoratore, favorendo la conciliazione del tempo vita-lavoro

I vantaggi per la collettività
 2 giorni a settimana di lavoro da casa:
 - meno spostamenti del lavoratore
 - meno ETD (kg di CO2) pro-capite in un anno
 - riduzione dell'inquinamento

La produttività delle aziende italiane aumenta
 Nel 2016:
 - 17% Le grandi imprese che hanno avviato progetti di smart working
 - 14% Le imprese che lo hanno già fatto per particolari ambiti di lavoro
 - 17% Le imprese intenzionate ad avviarlo
 Alcune aziende di medio livello hanno già regolato il lavoro agile: Intesa Sanpaolo - Unicredit - Carifarma

Perché non si diffonde ancora di più?
 - per scarsa conoscenza delle nuove tecnologie per il mondo del lavoro tradizionale
 - per rigidità delle aziende verso iniziative

Ma attenzione, sono necessari cautele e garanzie!
 Per First-Cisl, lo smart working deve:
 - essere regolato solo da accordi collettivi, e non individuali
 - analizzare un rapporto di lavoro subordinato, senza altre
 - prevedere obblighi formativi a carico dell'azienda
 - essere finalizzato circa le tutele individuali (come nel caso del telelavoro)

Spicciolatezza ma garantisce il diritto a "staccare la spina"?

biente e la società: secondo un recente studio dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, sarebbero ben 371 i chilogrammi di

Vista la grande rilevanza del tema, First ha dedicato una specifica attenzione allo Smart Working all'interno delle linee guida sulla contrattazione aziendale che saranno presentate e approvate nelle prossime settimane. Le linee guida indicano come, in attesa di un quadro normativo certo e definito, si debba gestire con molta attenzione la sottoscrizione di accordi collettivi, precludendo 5 punti.

Innanzitutto, sancire che l'istituto dello smart working può essere regolato esclusivamente mediante la contrattazione collettiva, evitando accordi individuali. Secondo, la natura della prestazione richiesta al lavoratore. È infatti necessario mettere in campo regole che preservino la natura del rapporto di lavoro subordinato e scongiurino abusi come la valutazione della prestazione tendenzialmente in base ai risultati. Terzo, gli obblighi formativi a carico dell'azienda e, in particolare, in relazione alla qualificazione professionale dei lavoratori. Quarto, un pacchetto di specifiche tutele individuali specialmente richiamando, come deroghe migliorative al ddl, le norme di maggiore garanzia individuale proprie del telelavoro. E, infine, il cosiddetto "diritto alla disconnessione" per evitare il rischio che il lavoratore finisca per "non staccare mai la spina".

Alcune aziende di credito in Italia hanno già da tempo regolato il lavoro agile, pensiamo a Banca Intesa Sanpaolo e Unicredit. È recentissimo, dello scorso 8 marzo, un accordo per l'avvio di un progetto pilota sullo smart working nel Gruppo Cariparma. Sarà accessibile volontariamente da 50 colleghi di specifici uffici e consentirà di operare a distanza dalla propria abitazione o da un centro aziendale (HUB) messo a disposizione vicino al luogo di residenza.

Paola Vinciguerra

Lo smart working (o lavoro agile), previsto dal Governo nel ddl del 28 gennaio 2016 collegato alla legge di Stabilità 2016, viene definito come "una modalità flessibile di lavoro subordinato, che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, utilizzando strumenti tecnologici, seguendo gli orari previsti dal contratto di riferimento e prevedendo l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali". L'obiettivo è incrementare la produttività delle aziende riducendo costi fisici e assenteismo e, allo stesso tempo, aumentare la soddisfazione del lavoratore favorendo la conciliazione dei tempi vita-lavoro e garantendo una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Vantaggi sono delineati anche per l'am-

tando verso questa innovativa organizzazione del lavoro: il 17% delle grandi imprese italiane ha intrapreso nel 2015 progetti organici di smart working, il 14% si dichiara intenzionato ad avviarli e un ulteriore 17% ha dato vita a iniziative per particolari ambiti di lavoro.

Dunque tutto bene?

Secondo un approfondimento dell'ufficio Studi First disponibile su firstcisl.it vanno tenute presenti oltre alle opportunità anche alcune attenzioni. Pier Luigi Ledda, responsabile nazionale di CAlfirst, settore dedicato alla contrattazione di secondo livello, evidenzia come "lo smart working deve essere regolato esclusivamente da accordi collettivi e finalizzato a coniugare la qualità della vita del lavoratore all'aumento della produttività aziendale, evitando la giungla dei contratti individuali e il rischio di valutazioni a cottimo."

LA BANCA DEL FUTURO NASCE DAL PASSATO

Nell'operazione BPM-Banco Popolare i soci dipendenti sono fondamentali

Nella vicenda della fusione BPM-Banco Popolare, l'aspetto più interessante non è quello delle speculazioni politiche sulla "paternità" dell'operazione, che pure hanno creato un qualche scompiglio a livello istituzionale.

Ci riferiamo, in particolare, al ministro Padoan che ha plaudito all'aggregazione prima ancora che le due banche approvassero il memorandum sulla fusione e alle pressioni fortissime da parte della Bce affinché l'operazione si facesse, anche senza un business plan.

È la previsione dell'inserimento di un "meccanismo di rappresentanza consiliare dei dipendenti" nello statuto della nuova banca che nascerà, a essere intrigante, per gli scenari che si possono aprire rispetto a una compartecipazione dei lavoratori ai rischi d'impresa. Scenari che possono ulteriormente ampliarsi con il decreto, appena approvato dal Governo, sulla tassazione agevolata per i premi di risultato e la partecipazione agli utili d'impresa. Occorre però fare un passo indietro.

La Banca Popolare di Milano ha sempre avuto una rappresentanza forte dei dipendenti-soci nel board dell'azienda e ciò in virtù della sua natura "cooperativa".

Ciò che interessa, comunque, è il fatto che nella prossima assemblea del 30 aprile, che dovrà rinnovare il consiglio di sorveglianza, e poi in quella di novembre, in cui si voteranno la trasformazione in spa e la fusione, i soci-dipendenti sono ancora fondamentali.

Lo statuto della nuova banca, quindi, pur essendo

una spa, deve inevitabilmente prevedere la presenza di una rappresentanza dei dipendenti.

Questa la storia, il passato. A noi interessa il futuro e le prospettive imprenditoriali e funzionali che si aprono con il riconoscimento di una forma di compartecipazione dei dipendenti nel settore bancario, con la possibilità di avere una voce più forte nelle questioni che riguardano ristrutturazioni ed esuberi, il modello di banca e la sua sostenibilità nel lungo termine per territorio, risparmiatori, lavoratori.

Nel documento comune presentato a gennaio al Governo "Un moderno sistema di relazioni industriali", il sindacato ha chiesto con forza l'applicazione dell'articolo 46 della Costituzione, che prevede il "diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge, alla gestione delle aziende". Un passaggio da sem-

pre osteggiato dalle imprese italiane e, più che mai, dalle banche, poco inclini alla trasparenza, alla comunicazione e alla condivisione.

L'operazione Bpm-Banco Popolare giunge a proposito, dando la possibilità alle parti di costruire "la banca del futuro": il bisogno di appoggio alla fusione da parte dei soci-dipendenti, può portare alla costituzione di un modello innovativo nelle relazioni industriali, con un sindacato responsabile e un'impresa disponibile e affidabile.

Per dirla con i nostri avi latini, "di necessità bisogna fare virtù".

Elisabetta Giustiniani



OSSERVATORIO SULLA GIUSTIZIA

a cura di Claudio Minolfi

■ Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

Sentenza n. 1756 del 29 gennaio 2016

NON PUO' ESSERE IMPOSTA LA FRUIZIONE DELLE FERIE NON GODUTE AL DIPENDENTE PROSSIMO AL PENSIONAMENTO

Per la loro funzione di recupero delle energie fisiche e psichiche da parte del lavoratore, le ferie annuali devono essere godute entro l'anno di lavoro e non successivamente; decorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore il godimento delle ferie, né stabilire il periodo nel quale goderle, ma è tenuto al risarcimento del danno. Ribadendo tale già consolidato principio, la Corte di Cassazione, fermo restando quello alle ferie annuali un diritto irrinunciabile, ha inteso puntualizzare che qualora non vengano effettivamente fruite, anche senza responsabilità del datore di lavoro, spetta al dipendente l'indennità sostitutiva che, indubbiamente, assume natura risarcitoria.

L'indennità sarà, infatti, idonea a compensare la perdita del diritto al riposo, con recupero delle energie psicofisiche spese, nonché della possibilità di dedicarsi alle relazioni familiari e sociali o allo svolgimento di attività ricreative, finalità che superato il periodo di pertinenza non sarebbero più realizzabili.

Nell'attribuire quindi all'imprenditore, quale estrinsecazione del potere organizzativo e direttivo dell'impresa, l'esatta determinazione del periodo feriale, lasciando al lavoratore unicamente la mera indicazione del periodo in cui fruire del riposo annuale, la Suprema Corte ha ritenuto che allorché quest'ultimo non goda delle ferie nel turno stabilito e non chieda di poterlo fare in altro periodo, stante il contrasto con le norme di una sua presunta rinuncia, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondergli un'indennità sostitutiva.

“

*il datore di lavoro
non può imporre
al lavoratore
il godimento delle ferie...,
ma è tenuto
al risarcimento del danno.*

”

■ Corte di Cassazione - Sezione Lavoro

Sentenza n. 2830 del 12 febbraio 2016

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA IRROGATO AL DIPENDENTE REO DI UNA SPALLATA AL COLLEGA

Sempre in tema di sproporzionalità tra fatto contestato e sanzione applicata, nuovamente si è pronunciata la Suprema Corte, confermando le decisioni di primo e secondo grado che avevano valutato carente del requisito della proporzionalità il provvedimento di licenziamento in tronco di un dipendente accusato di aver provocato una "rissa" sul luogo di lavoro.

Dalla disamina dell'intera vicenda e dalla possibile ricostruzione fattane, era stato infatti evidenziato che il dipendente colpito dal provvedimento, mai destinatario di altri procedimenti disciplinari nel corso del pluridecennale rapporto di lavoro, si era limitato a un contatto fisico con un collega risoltosi in una semplice spallata, neppure violenta.

La Corte, tra l'altro, ritenendo adeguata la motivazione fornita dalla Corte d'Appello, ha confermato potersi escludere l'ipotesi della rissa, così come penalmente individuata, consistente in una contesa dal carattere ben più violento e con la partecipazione di un maggior numero di persone, tale da mettere a rischio la pubblica incolumità.

Il detto comportamento, cui non aveva fatto seguito alcunché, se non una frase rivolta con tono minaccioso ma priva di un tale contenuto e senza mai prospettare pericoli di mali ingiusti, non poteva pertanto essere ritenuto lesivo del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore secondo la regola dettata dal Codice Civile (Art. 2106) sull'applicabilità delle sanzioni disciplinari secondo la gravità dell'infrazione.

“

*detto comportamento...
non poteva pertanto
essere ritenuto lesivo
del rapporto fiduciario
tra datore di lavoro
e lavoratore...*

”

UN NUOVO MODO DI FARE BANCA

Riscoprire la dimensione sociale del credito, tassello indispensabile per il futuro del Paese

“È un problema di modello di banca. Una banca non può occuparsi soltanto di fare profitto di breve periodo, ma deve recuperare il dettato costituzionale: tutela del risparmio e indirizzo del credito”. Con queste parole, Giulio Romani – il segretario generale First Cisl – riassume, in un breve commento a margine del convegno organizzato da First Cisl Lombardia, il malessere in cui versa il sistema bancario e la necessità, ormai improrogabile, di un cambiamento.

Su questo tema – Banche e Territorio: il coraggio di un cambiamento necessario è il titolo del Convegno – si sono confrontati, a Milano il 31 marzo, banche, imprese, Istituzioni e sindacato.

Proprio partendo dalla crisi, che anche le banche hanno contribuito a determinare con le loro strategie, “finanziarizzando” la propria attività a svantaggio dell’economia reale, il settore del credito deve cogliere l’occasione per tornare a essere il punto di riferimento economico di “tutti”.

L’attuale modo di fare banca deve lasciare il passo a un “Nuovo modello di banca”, nel cui modo di operare emergano specificità territoriali ed economiche. Il mercato di riferimento, oggi, non può più essere solo ed esclusivamente la finanza, con interessi spesso confliggenti con quelli del Paese reale. È necessario, invece, valorizzare le esigenze di famiglie e imprese e per riuscirci bisogna decifrare e definire i bisogni che uno specifico territorio esprime, ovvero potenziare l’identità territoriale e i soggetti economici a questa riferiti, attraverso la conoscenza e l’esperienza e, sviluppando, al contempo, nuovi prodotti mirati a consolidare la vincente relazione banca-cliente.

Si tratta di un processo realizzabile e, come evidenziato da Pierpaolo Merlini, responsabile di First Cisl Lombardia, “Paradossalmente è abbastanza

semplice. Utilizzare le professionalità dei bancari che conoscono a fondo gli usi, le consuetudini e le esigenze di un determinato territorio significava – e ancora oggi significa – sapere sempre cosa fare e come muoversi. Queste sono caratteristiche essenziali nel momento dell’assunzione del rischio. In più è un modo di rivalutare le persone e il lavoro e non esclusivamente il profitto”.

Quindi, le condizioni di base ci sono e possono anche essere migliorate. Per contribuire a far ripartire il Paese “il sistema del credito può fare molto di più”, ha dichiarato il Segretario generale della Cisl, Annamaria Furlan dal palco del convegno, sottolineando che “il mondo del credito non è un mondo a sé, ma un tassello indispensabile per l’economia e il futuro del Paese”, e questo è un motivo portante per riscoprire la dimensione sociale.

Finanziare le piccole e medie aziende, inoltre, comporta meno rischi, come mostrano i risultati di una ricerca dell’Ufficio studi di First Cisl, presentata proprio a Milano nella stessa occasione, secondo la quale i tre quarti del credito sono erogati per finanziamenti superiori al milio-

ne di euro e producono il 63% delle sofferenze.

La necessità di riformare, nel suo insieme, tutto il sistema bancario è ormai non più solo improrogabile. Ristrutturare non significa semplicemente tagliare i costi del personale, bensì trovare regole condivise tra tutte le parti in causa – ha precisato ancora una volta Giulio Romani – che siano queste sindacati, lavoratori, associazioni datoriali o Istituzioni. Regole che definiscano, anche, la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali e organizzativi delle aziende.

Per cambiare, però, serve la volontà e il coraggio di tutti. Questo è l’appello lanciato.

S. B.

FIRST 31 MARZO 2016

**BANCHE E TERRITORIO:
IL CORAGGIO DI UN
CAMBIAMENTO NECESSARIO**

Introduce Alberto Bertini Economista

Partecipano al dibattito:

Banche e imprese
Eliano Omar Lodigiani, COO Intesa Sanpaolo;
Fabrizio Vico, Direttore generale e Amm. Delegato di Monte Paschi Siena;
Piero Garda, Presidente Comitato di sorveglianza di Banca Pop. di Milano;
Mauro Ottoloni, vice Presidente di Confcooperative.

Istituzioni
Roberto Maroni, Presidente Regione Lombardia;
Pier Paolo Baretta, Sottosegretario al Ministero dell' Economia e Finanza.

Sindacati
Giulio Romani, Segretario Generale First Cisl;
Annamaria Furlan, Segretario Generale Cisl.

Modera i lavori: Rita Quazza, giornalista de Il Corriere della sera.

APERTURA LAVORI: 9.30
CHIUSURA LAVORI: 13.30

Auditorium Giovanni Testori
Palazzo Lombardia
piazza Città di Lombardia 1 Milano

#timeforchange
@FirstLombardia
pagina fan First Cisl Lombardia

INFO: lombardia@firstcisl.it

L'IGNORANZA È FORZA

Le banche italiane hanno cancellato la cultura economica alla radice del loro successo



“Ignorance is strength”, è uno dei 3 slogan del Socing che compaiono nel romanzo “1984”, scritto nel 1949 da George Orwell. L’“ignoranza è forza”, vuol dire che maggiore è la conoscenza di un individuo, tanto più egli sarà preda di dubbi e contraddizioni del pensiero. Tanto meno sa, quanto più egli sarà in grado di agire secondo i dettami del partito.

In un Paese come il nostro, in cui ogni pioggia minaccia un disastro ecologico e i rischi di inquinamento ambientale sono elevatissimi, mentre gli esperti geologi e biologi sono sotto-occupati, viene da chiedersi se davvero viviamo in una variabile spazio-temporale del romanzo di Orwell.

Un apparato amministrativo e produttivo bloccato perché, sembrerebbe che la “cultura” possa creare disturbo in organizzazioni del lavoro incapaci di in-

novare e guardare al futuro, lasciando che tanti giovani laureati disoccupati rivolgano all'estero le proprie ambizioni e aspettative.

Il richiamo al nostro sistema bancario è inevitabile, poiché le uniche innovazioni tangibili sono state ineluttabilmente quelle “tecnologiche”, con lo scimmiot-tamento di modelli altrui, spesso poco attinenti alla realtà produttiva.

Proprio come in “1984”, le banche italiane hanno cancellato il proprio passato e, quindi, la cultura economica che era alla radice del loro successo. Invece di far evolvere un sistema eccessivamente frazionato e superare clientelismi, legati anch'essi al vizio dell'ignoranza, si è deciso di usare la leva del rating, delle fusioni e del gigantismo come soluzione di ogni problema.

Quando c'erano sistemi di “controllo

rischi” mirati e la conoscenza del cliente, imprenditore o risparmiatore, era la principale porta d'accesso al credito, la percentuale delle sofferenze era a livelli decisamente sotto controllo. Gli ultimi dati sul credito – fonte Bankitalia – dimostrano come, dal 2010, questo sia diminuito di 90 miliardi e le sofferenze siano invece passate da 59 a 200 miliardi, mentre secondo altre fonti le sofferenze reali del sistema bancario italiano sono più del doppio, considerando anche i dati relativi ai cosiddetti “non performing loan”, o crediti incagliati.

I sistemi di rating, quindi, non funzionano, oppure non sono stati utilizzati in modo adeguato, oppure – per tornare ad Orwell – si applicano in modo ignorante.

Una ricerca Ispel, di quattro anni fa, sui lavoratori del credito fotografava una insoddisfazione crescente dei bancari: il 48% degli intervistati si dichiarava deluso del proprio lavoro e il 25% con la percezione di avere poche opportunità di crescita.

La “finanza tecnologica”, che ha creato una sorta di impersonale catena di montaggio, è diventata imbattibile rispetto al modello di banche commerciali, intrappolate nei limiti della scarsa trasparenza, della burocrazia e del sistema demotivazionale instaurato tra i dipendenti... meglio ignoranti che pensanti.

Eppure proprio le esperienze, le conoscenze e le competenze potrebbero diventare lo strumento vincente dei prossimi anni... occorre però uscire dal Grande Fratello e ricordare che la differenza tra “credito” e “finanza” sta nella componente umana e qualitativa del primo, rispetto alla standardizzazione della seconda.

E. G.

IL FILO D'ARIANNA

Suggerimenti per districarsi nel labirinto della vita quotidiana

ULTERIORE “STOP” ALLE FASTIDIOSE TELEFONATE VERSO I TELEFONI CELLULARI DA PARTE DI CALL CENTER PER OPERAZIONI DI TELEMARKETING

Dopo vari interventi da parte delle competenti Autorità e in particolare di quella Garante per la Privacy, ecco che anche la Corte di Cassazione è stata chiamata a dire la sua in ordine al problema delle innumerevoli telefonate per la promozione di offerte commerciali che, quotidianamente, continuano a imperversare a carico delle utenze telefoniche sia fisse che mobili.

Il caso sottoposto alla valutazione della Suprema Corte (Sentenza n. 2196 del 4 febbraio 2016), riguarda l'ipotesi del ricorso delle società di marketing a soggetti autonomi (cosiddette teleseller) che utilizzano piattaforme informatiche che consentono la programmazione automatica delle chiamate dirette ai possibili clienti. Già il Garante per la Privacy era intervenuto in merito, disponendo che fossero impartite opportune e valide istruzioni volte a evitare che il descritto sistema potesse, periodicamente, replicare le chiamate verso gli eventuali “contatti abbattuti” (cosiddette chiamate “mute”) andati a vuoto, sancendo l'irripetibilità dell'azione verso il medesimo numero prima di almeno trenta giorni.

I sistemi operativi in discorso, infatti, prevedono la possibilità di telefonate, programmate automaticamente, passate, alla risposta, agli operatori onde proporre l'offerta di turno; non sempre però gli addetti ai Call Center sono disponibili, lasciando spesso squillare inutilmente l'apparecchio dell'utente, al cui solo carico vien posto il rischio ed il fastidio delle telefonate senza interlocutore, a volte creando anche preoccupazioni e tensioni senza valide giustificazioni.

La persistenza del fenomeno ha, quindi, determinato l'intervento giurisprudenziale che – nella specie – ha sancito l'illiceità del sistema di “teleselling”, fonte di un trattamento di dati personali che, oltre a essere contrario ai canoni della correttezza, genera contatti non valevoli ai fini della conclusione di un contratto, ma capace solo di creare allarme sulla loro provenienza.

Si verificherebbero circostanze analoghe a quelle rivenienti dall'uso di sistemi di chiamata e comunicazione senza intervento di operatori (Telefax e Posta Elettronica), disciplinati dall'ordinamento e consentiti esclusivamente nei confronti di abbonati o utenti che abbiano rilasciato opportuna autorizzazione.

Considerati i casi in cui il consenso al trattamento dei propri dati sia stato esplicitamente negato, in modo assoluto, mediante l'iscrizione del proprio numero nel “Registro Pubblico delle Opposizioni” (possibile anche “on line” sul sito www.registrodelleopposizioni.it), nonché l'assenza di elenchi pubblici dei numeri di telefonia mobile, la cui divulgazione avrebbe sopperito alla mancata autorizzazione, è intuibile come possa restringersi l'operatività dei Gestori di Servizi.

I giudici di legittimità hanno, pertanto, ribadito un concreto principio di diritto, conforme alle direttive comunitarie e alla normativa sulla Privacy, secondo cui la norma che consente il trattamento dei dati personali mediante impiego del telefono a fini commerciali, nei confronti di chi non abbia esercitato il diritto a opporsi con iscrizione nel Pubblico Registro delle Opposizioni, non è comunque applicabile qualora l'autore del trattamento abbia inviato telefonate senza operatore (cosiddette telefonate “mute”), nonché nel caso in cui, come ad esempio avviene per i telefoni cellulari, l'utenza interpellata non risulti presente in un elenco cartaceo o elettronico a disposizione del pubblico.



Claudio Minolfi

FRA “DEMANSIONAMENTO” E NUOVE TECNOLOGIE

Il middle management di Unicredit crea un importante precedente di tutela sindacale

La soluzione concordata per i dirigenti, tra il sindacato e Unicredit, va accolta sostanzialmente con un giudizio positivo, per almeno due motivi. In primo luogo perché salva dei posti di lavoro – sia pure “demansionati” in termini economici e di prestigio – e, in questo periodo, non è poca cosa. In secondo luogo, in quanto crea un importante precedente: da oggi i dirigenti di “fascia bassa”, il cosiddetto middle management, non sono licenziabili sic et simpliciter, magari dopo una breve “trattativa” fatta con una lettera di licenziamento davanti e, spesso, senza neppure che il sindacato ne sia al corrente per poter dare tutela. Di fronte alle crisi, ci dice questo accordo, si possono e si devono mettere in campo degli strumenti che salvaguardino i

posti di lavoro. A maggior ragione quando siamo in presenza di una crisi sistemica, come quella attuale. Naturalmente è fatta salva la scelta di ciascuno di non aderire e lasciare l'azienda trattando l'uscita, sebbene con margini assai stretti.

Il processo è ancora in atto ed è buona misura prudenziale attendere la sua conclusione per esprimere giudizi definitivi. Qualche considerazione più generale è però possibile farla da subito. Negli ultimi anni stiamo assistendo a una progressiva riduzione degli occupati ovunque e, negli ultimi tempi, anche nei ruoli più alti, dove sino a poco tempo addietro l'alta specializzazione metteva i lavoratori al riparo da “sorprese”. L'azione congiunta della crisi economica, iniziata ai tempi dei titoli sub prime, e della informatizzazione di attività che prima non era possibile far svolgere alle macchine, stanno dando la stura a dei cambiamenti economici e sociali di cui appena intuivamo le dimensioni.

Facciamo, schematicamente, qualche passo indietro. Negli anni '80 del secolo scorso il fenomeno interessò soprattutto gli operai delle grandi fabbriche ed ebbe per emblema quelli che furono chiamati “i giorni della FIAT e della marcia dei quarantamila”. Si disse allora che gli operai licenziati a causa dei processi di “robotizzazione” della fabbrica avrebbero trovato lavoro come imprenditori di loro stessi nell'indotto... e sappiamo com'è andata a finire, con la deindustrializzazione di Torino e di gran parte del Piemonte. Negli anni '90 è stato il momento dei distretti del Nord-Est, passati da essere zone di emigrazione e a vocazione contadina, a modello per l'Italia intera (“la terza Italia”). Anche qui, a parte felici eccezioni, l'ondata lunga è passata e sono seguiti ampi fenomeni di “delo-



calizzazione" verso i paesi dell'est-europeo e di perdita di posti di lavoro in Italia. Negli anni duemila si è cominciato a parlare di Internet come "Regno della libertà", dove chi ha "idee" può costruire realtà imprenditoriali prima impensabili, avendo come orizzonte l'intero globo. Certo, così è stato in qualche felice e non comune caso. Ma non tutti possiamo avere idee geniali e inaugurare "startup vincenti". Difatti, e diversamente da quanto ci racconta questa mitologia, la realtà di Internet è fatta soprattutto di grandi Corporation (Apple, Microsoft, Google) che assumono posizioni dominanti e dettano legge al mercato. Internet, insomma, non è il "Paese della Cuccagna" e porta con sé fenomeni di distruzione di attività lavorative non compensate da nuove opportunità. Il fenomeno Uber è una metafora di questo stato di cose, di questa deregolamentazione selvaggia.

Per riassumere e tirare le fila del discorso, ci troviamo in presenza di una ulteriore fase, di quella che è stata definita la terza rivoluzione industriale e che si caratterizza per il "banalizzare" competenze sino a oggi altamente specialistiche. Di conseguenza, abbiamo una continua diminuzione di personale non solo di "fascia bassa" ma, e questa è la novità, di figure dirigenziali. L'emorragia di dirigenti in Unicredit si inserisce proprio in questo quadro. Le aziende bancarie probabilmente non hanno saputo o non hanno voluto trovare il modo di – almeno – rallentare la tendenza; anzi l'hanno assecondata, riducendo il numero di filiali e, oppure, l'orario di apertura e puntando tutto sull'online e sui Bancomat evoluti. Così certamente si fanno risparmi, ma alla lunga è difficile che il cliente torni in filiale e che il collega possa proporre investimenti commisurati al portafoglio di questo segmento di clientela. A meno che non si voglia circoscrivere l'interesse delle banche alla sola clientela Private. Ma con quali conseguenze e a quale prezzo?

Andrea Vannoni

NETWORK DIRIGENTI

Il nuovo progetto First Cisl dedicato alla dirigenza intermedia

Nasce "Network Dirigenti": una rete di sindacalisti specializzati nelle problematiche dei lavoratori con inquadramento dirigenziale di banche, assicurazioni e riscossioni, che First Cisl ha deciso di attivare per rispondere alle esigenze peculiari della categoria.

Il presupposto sul quale si fonda il network è quello del "sindacalista di riferimento", cioè una modalità di relazione che si basa sull'assistenza personalizzata al dirigente, realizzata attraverso la definizione di una base di associati gestita secondo criteri di appartenenza aziendali, di gruppo e territoriali. Questa nuova modalità di approccio è finalizzata a enfatizzare il rapporto personalizzato iscritto-sindacalista sia nell'ambito delle tematiche legate alla classica tutela sindacale, sia in funzione dell'innovativa offerta di prodotti e servizi appositamente dedicati al segmento dirigenziale. Un ventaglio di offerta che va ad ampliare la tradizionale gamma di proposte sindacali e affronta esigenze peculiari per il livello dirigenziale connotato da elevati profili di responsabilità e rischi professionali correlati.

Si va da strumenti informativi – ad esempio notiziari specifici inviati via email e una pagina web dedicata – fino a consulenze tematiche specializzate, erogate da società partner, ciascuna leader nel proprio settore. È in fase di realizzazione anche una copertura assicurativa particolarmente innovativa, che non ha attualmente termini di paragone nel settore. Sono disponibili, inoltre, programmi di formazione mirata a condizioni agevolate o a titolo totalmente gratuito, mediante il fondo di settore. Il progetto contempla, infine, l'organizzazione di eventi su temi che saranno ritenuti di interesse per la platea di riferimento.

L'obiettivo è insomma quello di riaffermare e consolidare la posizione della nostra associazione quale sindacato di riferimento per le alte professionalità e la dirigenza.

Per la prima fase di avvio del progetto sono state individuate 16 realtà tra aziende e gruppi, più 7 territori regionali con una elevata concentrazione di associati Dirigenti. Da qui First Cisl muoverà i primi passi per il lancio della

Aziende/Gruppi			Regioni
BCC CooperFirst	Cariparma	Equitalia	Campania
BNL	CR Bolzano	Intesa Sanpaolo	Emilia Romagna
Banco Popolare	Credem	Monte Paschi	Lazio
BPER	Creval	UBI	Lombardia
Carife	Deutsche Bank	Unicredit	Sicilia
		Veneto Banca	Toscana
			Veneto

nuova filosofia sindacale, andando poi a coinvolgere, in una seconda fase prevista entro la fine dell'anno, tutte le altre realtà bancarie aziendali e tutte le rimanenti regioni, estendendo il network anche ai dirigenti assicurativi.

LE DOMANDE “PROTEZIONE” PRIMA DI INVESTIRE - 2

Come difendere i propri risparmi nell'era delle turbolenze finanziarie e del bail-in

La Moderna Teoria dei Portafogli

La teoria dei portafogli studia la migliore ripartizione di un capitale in investimenti finanziari in funzione del rischio e del rendimento. Risponde ad alcune domande che un risparmiatore si pone:

■ perché non investire tutto nel titolo più redditizio?

■ perché è bene detenere portafogli diversificati?

■ quali “regole” adottare nella scelta dei titoli?

Un possibile approccio è quello qualitativo, attraverso strategie “Naive”. Queste sono prive di contenuti matematici/statistici, non richiedono stime numeriche, possono essere stime del tipo: Azionario Europa batterà quello Giappone, Unicredit batterà Intesa, le obbligazioni sono sempre più sicure delle azioni.

Queste strategie, possono generare anche portafogli “ragionevoli” e anche diversificati, sono facili da implementare.

Possono produrre una buona soluzione, non la soluzione ottimale, specialmente in un contesto di elevata turbolenza e di regole che cambiano, esponendo l'investitore a rischi non valutati e a perdite elevate. È possibile che, ex-post, i portafogli costruiti con tecniche di ottimizzazione performino peggio dei portafogli Naive!

Un risparmiatore dovrebbe valutare che è meglio avere portafogli con rendimento atteso minore, ma con una minore esposizione all'errore di stima. Se non abbiamo competenze e tempo, possiamo incaricare un intermediario per gestire tutto o parte del nostro patrimonio. L'intermediario deciderà per nostro conto quali strumenti finanziari utilizzare attraverso il servizio di gestione dei portafogli.

L'intermediario ha una serie di obblighi di legge (Mifid) dovrà valutare l'adeguatezza, l'esperienza, gli obiettivi d'investimento, i livelli di rischio; tra gli obblighi c'è quello di evitare o “gestire” i conflitti d'interesse.

Può accadere che l'emittente (società prodotta) retroceda al collocatore delle somme di denaro sotto forma d'incentivo. La percezione di tali incentivi deve essere rivolta ad accrescere la qualità del servizio (per esempio, permettere l'accesso a una più ampia gamma di prodotti) e non a ostacolare l'obbligo di servire al meglio gli interessi dei clienti.

Delegare – cosa che succede normalmente – potrebbe essere una buona idea. Ma va comunque controllato l'operato, avendo almeno le nozioni di base sulla Moderna Teoria di Portafoglio e sui prodotti finanziari.

Il modello di Portafoglio di Markowitz

Markowitz, il padre dell'ottimizzazione di portafoglio (1952), ha sviluppato una teoria per ottimizzare la rendita



degli investimenti grazie alla formazione di un portafoglio diversificato.

Gli economisti avevano già capito che la diversificazione abbassava il rischio, ma l'economista statunitense teorizzò come misurare il rischio dei vari strumenti finanziari e come combinarli, tenendo conto delle correlazioni dei mercati per avere il massimo rendimento per un determinato rischio. Non è possibile ottenere un rendimento maggiore senza assumere un rischio più elevato.

Per valutare l'importanza della diversificazione, basti ricordare che nel 2008 il 25% delle azioni americane ha perso il 75% o più, mentre solo quattro fondi sui 6.600 hanno registrato un simile ribasso. Oggi è indispensabile ragionare in termini di portafoglio e non di singoli strumenti finanziari e accrescere l'educazione finanziaria dei risparmiatori e, per le banche, dare una formazione veramente adeguata ai consulenti.

Portafoglio: profilo di rischio

Normalmente i portafogli sono catalogati in base al profilo di rischio e all'orizzonte temporale.

I portafogli a **rischio alto** sono più speculativi, considerati più rischiosi, con strumenti finanziari che puntano a un elevato ritorno sull'investimento. Sono costruiti, ad esempio, utilizzando fondi d'investimento azionari, obbligazioni high-yield (alto rendimento), valute, etf a leva, cfd.

I portafogli a **rischio medio** sono portafogli meno speculativi, ma comunque aventi un obiettivo di un rendimento mediamente più elevato di un investimento in soli titoli obbligazionari. Mantenendo un atteggiamento prudente, i pesi delle componenti dovrebbero variare in modo dinamico in base alle prospettive e all'andamento dei mercati.

Con i portafogli a **rischio basso**, l'obiettivo primario è quello di salvaguardare il capitale con una componente obbligazionaria diversificata normalmente dell'80% e azionaria max dell'20%, con un rendimento possibilmente costante.

Portafoglio: strumenti finanziari

Qualche nozione di base sugli strumenti finanziari più usati nei portafogli.



Fondo comune d'investimento

I fondi comuni aperti italiani (cosiddetti armonizzati), sono strumenti d'investimento, istituiti dalla società di gestione del risparmio (sgr), che riuniscono le somme di più risparmiatori e le investono, come unico patrimonio, in attività finanziare quotate, cioè azioni, obbligazioni ecc, seguendo regole finalizzate a ridurre i rischi (per esempio, non possono investire più del 5% in titoli emessi da un unico emittente). Le quote, che sono sottoscritte dai risparmiatori, sono suddivise in parti unitarie.

I vantaggi:

- gestione professionale del patrimonio;
- minor rischio e forte diversificazione;
- gli strumenti finanziari e le disponibilità liquide sono custodite in una banca depositaria separata dal soggetto collocatore (no bail-in), la stessa banca svolge funzioni di controllo sulla legittimità delle operazioni;
- trasparenza, le quote sono pubblicate tutti i giorni;
- accesso a tutti i mercati, anche con piccole somme e con piani di accumulo.

Le categorie:

- azionari, per ambito geografico (da globali per zone, stati, continenti) e/o settore (finanziario, industriale ecc.);
- obbligazionari, suddivisi per valuta e/o emittente (stato, corporate, rating), durata finanziaria;

- bilanciati, suddividono gli investimenti in azionari e obbligazionari;

- liquidità, investimenti obbligazionari max 6 mesi;

- flessibili, la politica d'investimento può continuamente variare, a discrezione del gestore, nel tentativo di cogliere le opportunità.

Ogni categoria ha un proprio livello di rischio, decrescente dagli azionari ai liquidità. Per i flessibili, non è possibile individuare a priori un livello di rischio, ciò li rende adatti a clienti che possiedono già un portafoglio diversificato.

Il prospetto informativo, che deve essere obbligatoriamente consegnato, è un documento "ponderoso" che riporta moltissime informazioni: i costi, che incidono sul rendimento, le varie formule (commissioni di sottoscrizione, di uscita, no load, performance, ecc.), il benchmark ossia l'indice con cui si confronta la gestione con due approcci passivo (replica) e attivo (ottenere un rendimento superiore).

Per informarsi, scegliere e seguire l'investimento è utile collegarsi ai siti della Consob, di Borsa Italiana, di Morningstar che riporta, oltre alle quotazioni e alle caratteristiche, le analisi delle performance, un rating e una classifica che tiene conto di vari fattori.

<http://www.morningstar.it/>

Luciano Arciello

FINE SECONDA PARTE

HELICOPTER MONEY

L'ULTIMO BAZOOKA DELLA BCE

Detto anche "pioggia di denaro dal cielo", ultima opzione delle banche centrali mondiali

In Europa anche la BCE ci sta già pensando, ma con una formula tutta particolare che, nel sostenere la superlatitante inflazione, potrebbe introdurre anche controlli di capitali e un continuo monitoraggio sulle spese dei consumatori.

Diversi economisti fanno notare che, la BCE ha quasi esaurito i propri bazooka monetari, dopo aver inaugurando l'era dei tassi negativi e aver riposto le speranze nel suo infinito programma di Quantitative easing. Il capo economista della Bce ha chiarito la posizione riguardo all'arma finale dell'helicopter drop of money, così battezzata dall'economista Milton Friedman. Altro non è che un accredito di denaro direttamente distribuito alla popolazione per stimolare i consumi. Per alcuni osservatori l'inclusione dei bond societari nel parco di titoli acquistabili nell'ambito del Quantitative Easing si può già considerare come un primo piccolo assaggio di tale congegno.

Alcuni economisti sono sempre più attratti dall'opzione helicopter money, che è stata coniata dall'ex presidente della Fed, Ben Bernanke, ribattezzato poi per questo "Helicopter Ben".

Nel 2002, Bernanke disse che una maggiore quantità di moneta in circolazione avrebbe potuto finanziare tagli alle tasse e confermarsi "quasi sicuramente un efficace stimolo per i consumi e dunque per i prezzi".

Se utilizzato con successo, lo strumento dell'helicopter money fornirebbe un sostegno notevole e praticamente immediato alla crescita e sarebbe seguito da un aumento dell'inflazione. In risposta, il paese assisterebbe a un aumento dei tassi di interesse e a un apprezzamento della valuta.



Questa catena di causa ed effetto è ben diversa da quella associata con il semplice QE.

La Banca centrale europea non ha ancora finito le sue cartucce: i tassi sui depositi potranno scendere in territori ancora più negativi e, se servirà, la Bce non risparmierà la distribuzione di denaro direttamente nei conti correnti; l'helicopter money agirebbe abbassando i rendimenti dei bond.

L'effetto di politiche ultra accomodanti diventa sempre più debole con l'estendersi della durata delle misure. Allo stesso tempo, più si preme il piede sull'acceleratore, più aumentano i rischi e gli effetti collaterali. L'eventuale misura minaccerebbe ulteriormente i margini di profitto delle società finanziarie. L'obiettivo della Bce è spingere le banche a usare i soldi per concedere prestiti a famiglie e imprese, anziché

parcheggiarli presso l'istituto centrale di Francoforte.

La Bce ha poi fornito le previsioni su quanto concerne il primo degli obiettivi della politica monetaria: il raggiungimento del livello ottimale di inflazione.

Il target, vicino al 2%, dovrebbe essere raggiunto nel 2018. La Banca centrale prosegue con toni muscolari: "Comunque, misure come l'acquisto di titoli continueranno finché non abbiamo raggiunto un aggiustamento sostenibile nella traiettoria dell'inflazione".

Secondo gli ultimi dati comunicati da Eurostat, l'inflazione dell'Eurozona a febbraio è stata negativa per 0,2%; un anno prima era -0,3%, a dir poco una magra consolazione.

In altre parole, il buon senso dovrebbe prevalere sulla ideologia.

Dante Sbarbati

QUANDO LA PENSIONE È UN SOGNO

La immaginiamo come un'oasi "creativa" e gratificante... come un paradiso

Non dichiarerò mai la mia età, però, di fatto, devo ammettere che molti miei coetanei sono già andati in pensione, fruendo di esodi aziendali, di contributi versati per un maggior numero di anni rispetto ai miei, dell'intelligenza, che io non ho avuto, di aver riscattato a tempo debito la laurea.

Non inveirò nemmeno, pur avendone tutte le ragioni, contro la signora Fornero, la cui riforma omonima ha allungato la mia "finestra pensionabile" di 6 anni, né me la prenderò con Tito Boeri, presidente dell'Inps che, dimenticando me e molti altri, afferma che i 35enni di oggi prenderanno la pensione a 70 anni di età, con un importo inferiore di circa il 25% di quelli della generazione precedente, i nati nel 1946.

Io, che non sono della generazione del 1946, ma di una diecina di anni dopo circa, andrò in pensione a 67 anni, cioè quasi a 70 anni, con un importo pari al 70% dell'attuale stipendio. Ora le cose sono due: o gli attuali 35enni andranno in pensione con poco meno del 50% dello stipendio, e sarà una disgrazia, oppure io, che non ho – ahimè – la loro età, sono altrettanto sfigata.

Il fatto però che la mia pensione sia diventata un sogno, dipende relativamente da tutte queste sfortunate

circostanze, c'è dell'altro e ben più pesante... Quando sono entrata in banca, negli anni '80, in una banca che peraltro non esiste più – la Banca Nazionale dell'Agricoltura – ricordo con nitidezza i rinfreschi festosi organizzati dai colleghi che andavano in pensione. Noi, più giovani, portavamo i regali, e loro, i neo pensionati, avevano gli occhi lucidi, si commuovevano e per diversi anni dalla loro "giubilata" tornavano a trovarci, un po' smarriti, nostalgici, per il fatto di non essere più della partita, di non lavorare più...

Oggi i rinfreschi, se si fanno, sono "massivi", cioè sono organizzati da più "giubilati" e non si tratta di pensionati nel vero senso della parola, ma di "esodati", cioè di tutti quei fortunati che rientrano nell'accordo aziendale, per età e contributi versati. I regali dei colleghi sono molto più modesti, sia perché gli stipendi sono inferiori rispetto a un tempo sia perché si ritiene, a torto o a ragione, che il solo fatto di "andarsene" sia già di per sé un gran regalo... chi resta guarda con invidia spropositata chi va via.

Gli esodati, inoltre, tornano soltanto per farsi fare i conteggi, per sollecitare la liquidazione e poi non si fanno vedere più, scompaiono.

Quando entro nel mio attuale ufficio, un open space di oltre 150 mq, popolato al massimo da 6 persone, più o meno della mia età, che si sono salvate dalle ripetute ristrutturazioni e/o fusioni – attualmente la mia banca si chiama MPS – l'aria, nonostante l'immenso spazio, è pesante, soffocante.

Non è solo apatia, c'è anche inerzia, rassegnazione per un lavoro, automatico, sempre più solitario e individuale. La collaborazione per "team", tanto declamata dai nuovi stili di management, non è rivolta alle persone, ma all'apparato. Al lavoratore non è richiesto di sapere né di vedere né di provare, o non provare, interesse per ciò che esegue. Deve solo lavorare senza altro scopo che lo stipendio e inserire, in questa insignificanza, tutti i giorni della sua vita lavorativa, distraendosi ogni tanto con un solitario al computer.

Io e i miei colleghi, quindi, a buon diritto, desideriamo, sogniamo di andare in pensione, non perché ci sentiamo vecchi, ma perché la immaginiamo come un'oasi "creativa" e gratificante da cui tutto questo sfascio sarà bandito, e noi staremo in paradiso, più o meno...

Agnese Ninci



L'ITALIA INCONTRA IL MONDO

Il "made in Italy" celebrato all'estero

CINA

L'arredo di casa Italia vola a Guandong

14 aziende italiane del settore arredo casa hanno svolto una missione a Canton, capitale della provincia del Guandong e principale centro del Sud della Cina. Le aziende hanno avuto incontri con designer e architetti attivi in Guandong, visite a progetti immobiliari in fase di realizzazione e, in particolare, sono state protagoniste di un impegnativo calendario di circa 300 incontri B2B che hanno consentito a ogni impresa di incontrare in media 20 operatori cinesi.

Il mercato cinese dell'arredo casa è caratterizzato da una domanda in aumento, trainata da ampie fasce di consumatori che nutrono crescente attenzione verso modelli e stili di vita occidentali.

Il ruolo dell'Italia nel comparto arredo casa in Cina è un primato: con un attivo di 300 milioni di export nel 2015 (+ 20% rispetto al 2014), è il primo paese per esportazioni nel settore e tale dinamica è stimata proseguire in crescita sino al 40% entro il 2019.

IZMIR - TURCHIA

Al via la Fiera del marmo

Al via a Smirne la XXII edizione della Fiera del marmo "Marble Izmir", uno dei principali appuntamenti del settore che riunisce imprenditori attivi nel settore estrattivo e tecnologie connesse. Italia in prima fila, con 62 aziende che partecipano alla kermesse, sfruttando le possibilità offerte dalla nuova area espositiva di Gaziemir. In occasione dell'inaugurazione, il console d'Italia a Smirne, Luigi Iannuzzi è intervenuto per presentare alle istituzioni e agli operatori economici l'eccellenza italiana nel settore e sottolineare le opportunità di reciproca conoscenza e interscambio tra imprenditori turchi e italiani.

KAMPALA

Cooperazione con Trento

L'assessore alla cooperazione e allo sviluppo della provincia di Trento, Sara Ferrari, in missione in Uganda e Sud Sudan. I due paesi, confinanti ma molto diversi, sono lo specchio di un'Africa che vuole giocare la carta dello sviluppo mentre è impegnata a curare le ferite prodotte dalle guerre, a partire da quella dei rifugiati. Prima tappa della missione a Kampala, con incontri istituzionali, per ragionare

della collaborazione nel breve periodo. La delegazione quindi si è recata nel Sudan del Sud, a Morobo, una regione che ospita migliaia di rifugiati della vicina Repubblica Democratica del Congo. L'intervento della cooperazione trentina è iniziato 3 anni fa; la filosofia di fondo dei progetti è quella di lavorare in stretta collaborazione con le amministrazioni locali e governative, offrendo supporto tecnico e formazione adeguata per favorire la crescita delle capacità e delle competenze necessarie a far decollare in modo più autonomo le politiche di sviluppo.

LONDRA

Arriva "Made in Italy 2.0.2.0"

L'ambasciata italiana a Londra e iStarter insieme con l'evento "Made in Italy 2.0.2.0", per aiutare le nostre startup, che presentano grandi potenzialità di crescita, a fare "il salto di qualità" (scale-up) in uno dei più dinamici mercati di venture capital al mondo. iStarter è uno degli acceleratori italiani in Gran Bretagna più importanti: dal 2012 ha valutato oltre 750 progetti e offerto 4,53 milioni a 16 startup. L'evento è stato



organizzato
perché "l'ecosistema
italiano è

pronto per attrarre più investimenti
dai maggiori venture capitalists e i
principali acceleratori del nostro paese
stanno insieme per provarlo".

insieme sulle pro
spettive di sviluppo e sulla priorità

a cura della Redazione

DAL WOB... LE PRINCIPALI NOTIZIE DI MARZO/APRILE

■ 5 marzo 2016

I DIPENDENTI BARCLAYS SCIOPERANO CONTRO I TAGLI DOPO LA VENDITA DELLE FILIALI A CHEBANCA!

La Repubblica - I lavoratori di Barclays Italia incrociano le braccia contro l'accordo di cessione delle filiali italiane a CheBanca! (gruppo Mediobanca) e manifestano di ...

MUTUI, CASA ALLE BANCHE DOPO 18 RATE NON PAGATE

Il Sole 24 Ore - Saranno 18 e non 7 le rate che faranno scattare la morosità per consentire alla banca di mettere in vendita la casa. Vendita senza passare dall'Asta ...

■ 9 marzo 2016

GB: BANCHIERI IN CARCERE SE CAUSANO FALLIMENTO

FIRSTonline - I manager e i dirigenti bancari che causeranno il fallimento di una banca rischiano fino a sette anni...

■ 10 marzo 2016

UNICREDIT FIRMA IL PRIMO ACCORDO COLLETTIVO CON I SINDACATI PER FAR USCIRE 470 DIRIGENTI

Il Sole 24 Ore - Nel credito, l'accordo siglato ieri sera dal gruppo Unicredit e dai sindacati fa da apripista agli ...

■ 12 marzo 2016

NEL 2015 SONO STATI ARRESTATI 45 BANCHIERI

Wired.it - Sono 45 i funzionari di banca finiti in manette lo scorso anno, 833 quelli denunciati. Numeri...

■ 14 marzo 2016

ETÀ PENSIONABILE AL RIESAME: A LONDRA SI ANDRÀ IN PENSIONE A 75 ANNI?

Londra da Vivere - L'ultima riforma sulle pensioni, The 2014 Pensions Act, ha previsto un ... al momento però i lavoratori versano in fondi pensione solo il 4.7% circa.

■ 17 marzo 2016

DEUTSCHE BANK CHIUDERÀ 220 FILIALI

tio.ch - BERLINO - Deutsche Bank conferma l'obiettivo di chiudere entro la fine del 2017 quasi 220 filiali rispetto alle 723 attuali, nell'ambito del piano di ...

■ 19 marzo 2016

RENZI: CI SARANNO MENO BANCHIERI E MENO BANCARI. EUROBOND TUTT'ALTRO CHE TRAMONTATI

Il Sole 24 Ore - Gli eurobond sono un tema «tutt'altro che tramontato». È nella conferenza stampa seguita al vertice Ue che il premier Matteo Renzi torna su uno degli ...

■ 21 marzo 2016

RICERCA ABI, IL 25 % DEI CLIENTI USA I SOCIAL PER CONTATTARE LA BANCA

Notizie d'Abruzzo - E' questa la fotografia del cliente bancario piu' 'evoluto' che emerge dall'indagine realizzata dall'Abi...

■ 24 marzo 2016

UN MINUTO DI UN BANCHIERE VALE QUATTRO ORE DI UN LAVORATORE "NORMALE"

La Repubblica - Il ceo di Ubs, Sergio Ermotti, incassa in un un minuto quanto un lavoratore medio svizzero guadagna in 4 ore. Nel 2015, l'ex manager di Unicredit ha ...

■ 25 marzo 2016

LE BANCHE? DEVONO REINVENTARSI PER NON PERDERE IL TRENO TECNOLOGICO

Corriere della Sera - Così viene quasi il dubbio che la banca, per come l'abbiamo vista finora, potrebbe far fatica a sopravvivere. Apple, PayPal, i finanziamenti peer to ...

Corriere della Sera - Le prime sette banche del sistema-Italia (Intesa Sanpaolo, Unicredit, Monte dei Paschi di Siena, Ubi, Banco Popolare, Banca Popolare di Milano e ...

■ 29 marzo 2016

PER IL FINANCIAL TIMES LA FUSIONE BPM-BANCO È SOLO L'INIZIO. SERRA: "L'ITALIA HA PIÙ BANCHE CHE PIZZERIE"

Italia Oggi - "Altre operazioni sono attese" dopo il via libera al progetto di fusione Bpm e Banco Popolare che rappresenterà il terzo gruppo del Paese, scrive il ...

■ 5 aprile 2016

BANCA ETRURIA, CHIUSA INDAGINE PER TRUFFA SU 10 DIPENDENTI

Reuters Italia - Banca Etruria è una delle quattro banche (assieme a Banca Marche, Carife e Carichieti)...

■ 6 aprile 2016

UDINE: HYPO BANK, 157 LICENZIAMENTI 54 SONO FRIULANI - Udine20

■ 8 aprile 2016

SI DEL SENATO ALLA FIDUCIA: IL DECRETO BANCHE È LEGGE

Il Sole 24 Ore - Via libera del Senato alla fiducia sul decreto banche, che contiene la riforma delle BCC ...

■ 11 aprile 2016

UN NUOVO MODO DI FARE BANCA

Notiziario Finanziario - Con queste parole, Giulio Romani – il segretario generale First Cisl – riassume, in un breve commento a margine del convegno organizzato da First ...

■ 12 aprile 2016

BANCHE, NASCE ATLANTE: SARÀ IL FONDO SU AUMENTI DI CAPITALE E SOFFERENZE

La Repubblica - Avrà capitale da 5-7 miliardi e presterà soccorso in caso di difficoltà negli aumenti di capitale e nella gestione dei crediti in sofferenza. Il governo: ...

MONETA E FINANZA NELL'ANTICA ROMA

Per lungo tempo funzionarono due sistemi monetari paralleli

L'inizio del processo di monetizzazione dell'economia romana è solitamente ricondotto all'introduzione dell'*aes signatum*, lingotto di rame o bronzo (rame con una percentuale di stagno) pari a circa 5 libbre romane, che recavano marchi di riconoscimento dell'autorità romana, e dell'*aes grave* (un lingotto di rame/bronzo circolare del peso di una libra, inizialmente pari a ca. 324 grammi). L'*aes*, o asse in italiano, inizialmente coincideva con l'unità base di peso, la libra, che era suddivisa in 12 once.

Il sistema monetario romano, introdotto relativamente tardi rispetto alla nascita (convenzionalmente il 753 a.C.) e lo sviluppo della società romana, fu inizialmente basato sul bronzo, mentre nell'Italia meridionale, dove era forte l'influenza greca, erano già molto diffuse le monete d'argento. In generale, il sistema monetario nelle città e colonie greche dell'antichità era molto avanzato, sebbene la civiltà greca non riuscì mai a imporre una moneta universale, in quanto le varie polis si limitarono a emettere monete che erano riconosciute negli scambi prevalentemente a livello locale. Roma incominciò a coniare le prime mo-

nete d'argento nelle ex città greche assoggettate di Capua e Neapolis proprio per favorire gli scambi con l'Italia meridionale, ancora sotto il controllo o l'influenza greca. Ad esempio nel 312 a.C. fu coniata a Capua una didracma d'argento (tali monete, inizialmente, pesavano circa 7 grammi) recante ancora la scritta in caratteri greci ΡΩΜΑΙΟΝ (dei romani). Per lungo tempo, perciò, nei territori assoggettati a Roma funzionarono due sistemi monetari paralleli, uno basato sul rame nei territori del centro-nord, dove era forte l'influenza etrusca, e l'altro sull'argento nei territori dell'Italia meridionale. I due metalli, l'argento e il rame, furono agganciati in un rapporto fisso di cambio all'inizio della prima guerra punica (ca. 264 a.C.), un denario era pari, inizialmente, a dieci assi di bronzo. La moneta d'argento si diffuse soprattutto dopo la fine della seconda guerra punica (202 a.C.), anche grazie all'aumento della quantità di argento derivante dal bottino e dallo sfruttamento di nuove miniere. La coniazione dell'oro iniziò probabilmente intorno al 218 a.C. (cfr. Carlà e Marcone; 2011). La moneta d'oro, l'aureo, pesava quanto la moneta

d'argento e questo facilitava il suo cambio sia con le monete d'argento che con le monete di rame o sue leghe come il bronzo o l'oricalco, lega di rame e zinco simile all'ottone, spesso utilizzata nella coniazione del sestertius dopo la riforma monetaria di Augusto che ne stabilì l'equivalenza con quattro assi (il sestertius, in età repubblicana, era una moneta d'argento pari a due assi e mezzo, da cui il nome semi-tertius). Anche dopo l'introduzione dell'aureo, il sistema monetario romano rimase sostanzialmente bimetallico, ossia basato prevalentemente sulle monete d'argento e di rame. L'oro, per usare la moderna terminologia sulla funzione della moneta, rivestiva prevalentemente la funzione di riserva di valore mentre le funzioni di numerario e mezzo di scambio per la compravendita di merci erano svolte prevalentemente dalle monete d'argento e di rame/bronzo. L'affermarsi della moneta come mezzo di scambio permise, intorno al 310 a.C., la nascita a Roma di una categoria di professionisti specializzati nel cambio di monete, denominati *argentarii*, che potevano concedere prestiti e offrire servizi di deposito. L'*argentarius* interve-





niva anche nell'ambito delle vendite all'asta insieme alla figura del coactor (cassiere), ma a differenza di quest'ultimo poteva anticipare anche la somma necessaria per l'acquisto dei beni messi all'asta. Fino al 150 a.C. circa, gli argentarii insieme ai coactores rappresentarono i soli mestieri finanziari di Roma. Tra il 150 e il 60 a.C. apparve anche un'altra categoria di "finanzieri" i nummularii; le prime tracce di questa professione sono rintracciabili a Praeneste (cfr. Andreau, 1987). Il nummularius era specializzato nella valutazione del valore e nel cambio delle monete (come evidenza facilmente l'etimologia della parola; nummus significa moneta, in greco *νοῦμμίον*), ma inizialmente non offriva servizi di deposito e di prestito come l'argentarius. Il prestare denaro a fronte di interesse non era prerogativa solo degli argentarii ma era un'attività abbastanza diffusa a Roma, soprattutto da parte delle classi benestanti. La differenza, rispetto agli argentarii, è che in questi casi l'attività di prestito non era l'attività prevalente di questi creditori (feneratores) ma una delle tante attività nelle quali i ceti abbienti impiegavano il loro patrimonio. Gli argentarii, invece, non appartenevano di norma alla classe patrizia, anzi spesso erano liberti, ossia ex-schiavi emancipati (ossia liberati dal *mancipium*, il potere del *dominus*) che, come detto, utilizzavano nelle loro transazioni anche depositi di terzi. Per inciso, ricordiamo che nella Roma repubblicana, i debitori che non riuscivano a pagare il loro debito diventavano schiavi dei creditori. L'avidità di questi feneratores, appartenenti all'élite

gentilizia, sembra che fu tra le cause principali di una delle prime rivolte popolari di cui si ha traccia nella storia romana, la secessione della plebe che nel 494 a.C. si ritirò sul Monte Sacro trans Anienem. Nonostante la comparsa dei nummularii, almeno fino al I secolo d.C., solo gli argentarii e i coactores avevano il diritto di procedere all'apertura di un conto di deposito (*ratio*). Il conto di deposito trae origine dal cosiddetto *depositum irregulare* che, secondo la Legge romana, implicava a termine la consegna di un bene equivalente a quello depositato e non la restituzione dell'oggetto specifico (*depositum regolare*). Il *depositum irregulare*, con l'affermarsi della moneta coniatata, assunse la forma di deposito monetario. In tale modo il creditore (l'argentarius o il coactor argentarius) poteva disporre della moneta depositata come fosse di sua proprietà, il che permetteva di offrire prestiti al fine di garantire al depositante un interesse per il proprio deposito. Ciò permise la creazione di una figura d'intermediario finanziario molto simile alla moderna "banca di deposito".

Alcuni testi latini suggeriscono che le somme potevano essere trasferite tramite una semplice scrittura nei registri dell'argentarius, senza movimento di moneta contante. Ciò, secondo alcuni studiosi, avrebbe permesso un'espansione della liquidità e delle transazioni commerciali tramite il noto effetto del moltiplicatore monetario (cfr. Kay, 2015). Bisogna tenere in conto, però, che le masse monetarie intermedie dai banchieri dell'epoca non erano molto ingenti. Il settore privato, costituito da liberi

imprenditori e lavoratori, era ancora poco sviluppato in un'economia come quella romana dove era molto importante il contributo degli schiavi nei settori produttivi (es. settore tessile e agricoltura) e dove molto forte era la presenza dello Stato sia attraverso le opere pubbliche (costruzione di acquedotti, basiliche, strade etc.) sia, soprattutto, tramite il grande apparato militare che garantiva un reddito "pubblico" a centinaia di migliaia di cittadini e abitanti dell'Impero (sotto Augusto, si calcola che l'esercito romano, tra legionari *auxiliares*, fosse costituito da circa 250 mila effettivi). Dal II secolo d.C., sembra che anche i nummularii avessero ottenuto il diritto di fornire servizi di deposito e prestito, ma non risulta che siano mai intervenuti nell'ambito delle vendite all'asta, attività che, verosimilmente, rimase esclusiva di coactores e argentarii, almeno fino al tardo Impero (IV secolo d.C.), quando col termine *argentarius*, ormai, non si identificava più chi svolgeva attività di intermediazione finanziaria ma semplicemente un artigiano che lavorava l'argento.

Marco Valentini

Ph. D. Economic Development

Riferimenti:

Andreau J., "La vie financière dans le monde romain. Les métiers de manieurs d'argent", Ecole française de Rome, 1987.

Carlà F., Marcone A., "Economia e Finanza a Roma", ed. Il Mulino, 2011.

Kay Ph., "Rome's Economic Revolution", Lecture at Legatum Institute, 15/1/2015.

Serrao F., "Secessione e giuramento della Plebe al Monte Sacro", Diritto e Storia/Memorie n.7-2008

BANCARI AL LAVORO IN BICICLETTA?

Torino, Milano e Bari progettano un nuovo modello di città, a pedali



Da alcune settimane le città di Torino e Milano al nord e Bari al sud stanno progettando il modello della propria città a pedali. Sono gli effetti positivi della legge di stabilità 2016 (n. 221 del 2015, "a green economy e contenimento dell'uso eccessivo di risorse naturali") che assegna 35 milioni di euro a progetti di mobilità sostenibile nelle aree urbane con densità superiore a 100.000 abitanti. Le città italiane interessate si ispirano al modello adottato già lo scorso anno a Parigi, città nella quale chi si sposta in bicicletta per andare a lavorare riceve un'indennità di 25 centesimi, esentasse sia per i dipendenti che per le imprese, per ogni chilometro pedalato. Da sempre Parigi, come Londra d'altronde, investe nella mobilità a pedali tanto che nel 2014 nella capitale francese sono state vendute circa due milioni di biciclette; frutto evidente della politica del bike sharing (Velib) iniziata ormai nove anni fa. In effetti, chiunque si trovi a far visita alla capitale francese

si accorge benissimo del risultato che questa politica sta portando alla città e ai suoi cittadini; l'obiettivo dell'amministrazione parigina è arrivare, entro il 2020, ad almeno un quarto dei trasporti pubblici su due ruote.

Sospinti dall'ultima legge di stabilità, anche in Italia si inizia dunque a ragionare seriamente sulle misure da adottare con urgenza per favorire la salute pubblica, scoraggiando l'uso delle auto a vantaggio della mobilità a pedali.

Il rimborso di 25 centesimi a chilometro sembra una sciocchezza, ma fatto un semplice conticino, per uno spostamento medio quotidiano di 12 chilometri, fra andata e ritorno, si tratterebbe di un incentivo di circa 50/60 euro mensili, quindi 500/700 euro all'anno. Una cifretta non proprio trascurabile se poi si considera il risparmio in termini di carburante e costi globali di utilizzo della vettura. Oltre a prevedere l'incentivo economico, la stessa legge istituisce la figura

del mobility manager per la scuola, in generale per la pubblica amministrazione e privati. In pratica, lo Stato invita a soluzioni che facilitino l'accesso e il deflusso di studenti e professori dalle scuole così come di tutti coloro che utilizzano uffici pubblici. Lo stesso dicasi per i privati, che possono proporre progetti di mobilità sostenibile per i propri dipendenti. Visto che stiamo parlando di Torino e Milano, che ospitano le sedi dei due gruppi bancari più importanti, vuol dire che presto vedremo impiegati, quadri e dirigenti bancari transitare per le vie del centro in sella alla propria bicicletta?

Intanto Bologna non sta a guardare. Legambiente e il Circuito Cinema Bologna hanno ideato un'interessantissima iniziativa; chiunque arriverà al cinema in sella alle due ruote entrerà a prezzo ridotto: sei euro invece degli otto necessari normalmente.

Livio Iacovella

È stato calcolato che in Europa la bicicletta coinvolge qualcosa come 50 milioni di cittadini che vanno al lavoro ogni giorno sulle due ruote, per un valore economico complessivo di oltre 200 miliardi di euro l'anno, con un'occupazione di 650.000 persone. Il servizio di bike sharing è presente in 400 città e il cicloturismo si può praticare su circa 70.000 km di piste ciclabili.

LA GESTIONE DELLE PERSONE NELLE ORGANIZZAZIONI

Un quadro di riferimento e un momento di riflessione per gli operatori aziendali

Questa seconda edizione tiene conto di aggiornamenti e di innovazioni utili coerenti con la disciplina di gestione delle Risorse Umane connessi in larga misura ad una molteplicità di fattori che influenzano costantemente l'azione della componente sociale delle Organizzazioni.

La finalità del libro resta sempre quella di introdurre, definire, analizzare e contestualizzare le attività proprie della gestione delle risorse umane, attraverso lo studio dei processi e degli strumenti a presidio delle variabili individuali e sociali delle organizzazioni.

L'approccio ai temi trattati è centrato su una visione sistemica e multidimensionale dell'organizzazione in cui sono le singole componenti a qualificarne l'essenza ed insieme la globalità.

L'impianto dell'opera resta concepito con un intento di forte rigore concettuale, tanto riguardo alle caratteristiche di contesto, quanto rispetto all'analisi dei sistemi caratteristici della gestione delle risorse umane.

Il testo si rivolge agli studenti ma vuole essere anche un quadro di riferimento e un momento di riflessione per gli operatori aziendali.

Il lavoro si articola in 16 capitoli.

Prefazione. - Introduzione. - I: La valenza strategica delle risorse umane. - II: La gestione e la direzione delle risorse umane. - III: L'orientamento alle competenze quale strumento chiave per la gestione delle risorse umane. - IV: L'analisi e la descrizione delle posizioni. - V: dalla posizione al ruolo: verso il sistema professionale. - VI: Il sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane. - VII: Le politiche e la pianificazione delle ri-

orse umane. - VIII: Il reclutamento, la selezione e l'inserimento. IX: Il sistema di valutazione. Dalla valutazione delle posizioni alla valutazione delle competenze. X: La valutazione delle posizioni. - XI: La valutazione delle prestazioni e il Performance Management. - XII: La valutazione del potenziale. - XIII: La formazione e l'apprendimento. - XIV: Il sistema premiante. - XV: Il sistema informativo del personale. - XVI: Comportamento organizzativo e gestione dei collaboratori 2.0. - Bibliografia.

"...Il manuale di Stefano Paneforte vanta una lunga militanza e accompagna dal 1999, studenti, docenti, practitioner, consulenti, in quella spesso complessa vicenda che si è rivelata in

questi anni la gestione e lo sviluppo delle persone attive nelle organizzazioni. È stato, è e sarà un punto di incontro di generazioni diverse che pur con modalità specifiche hanno trovato, trovano e troveranno in queste pagine un medesimo nutrimento e conforto. Lungo questa traccia il manuale di Stefano Paneforte, così amorevolmente e accuratamente rivisitato, supera le temporalità consuete (passato/presente/futuro) e può essere approcciato come un "presente esteso" (Rovelli, 2014), uno strumento capace di richiamare con le sue pagine i vecchi, i giovani dell'oggi e quelli che verranno...".

Tratto da

Prefazione di Giuseppe Varchetta



PACCHETTO ASSICURATIVO 2016

- **POLIZZA RC PROFESSIONALE**
- **POLIZZA CASSIERI**
- **POLIZZA INFORTUNI**
- **POLIZZA TUTELA GIUDIZIARIA**
(VITA PROFESSIONALE)
- **POLIZZA TUTELA GIUDIZIARIA**
(VITA PRIVATA)
- **POLIZZA RC CAPOFAMIGLIA**

e ancora...

Polizza Long Term Care
Prodotti Vita ■ Polizza RC Auto
Polizza Viaggi ■ Polizza Casa
Progetto Welfare Spese Odontoiatriche

Consulta il sito di Aletheia

www.aletheiastore.it