

Pensieri e parole

Siamo tornati! La Fisac CGIL torna con un nuovo periodico: nuovo nella veste grafica, più snello del precedente di cui abbiamo però voluto mantenere il nome: "Prospettive", per sancire una continuità ideale, di analisi, per cercare di avere un orizzonte differente, per guardare le cose da un'angolazione diversa.

Sarà un periodico sul quale troveranno spazio argomenti specifici di carattere aziendale e di Gruppo, ma anche argomenti politici distintivi del nostro grande Sindacato: la CGIL, di cui noi siamo fieramente parte.

Noi siamo ancora convinti che il lavoro abbia bisogno di tutele, che il ruolo sociale dell'impresa debba essere temperato dal rispetto dei diritti di chi lavora, intesi come interesse generale da riconoscere e tutelare così come sancito dalla Costituzione.

Noi siamo contro chi teorizza che basti sborsare un po' di soldi per risarcire un lavoratore licenziato ingiustamente.

Noi siamo contro chi decide di licenziare una donna, separata, madre di due figli piccoli, di cui uno disabile, perché non riusciva a rispettare i turni imposti da un "algoritmo".

Noi siamo contro chi, in nome di un malsano principio di competitività, teorizza che vada tutelata l'azienda che licenzia "per motivazione economica", aberrante concetto di un drammatico cambiamento culturale.

Noi crediamo che possono bastare 41 anni di contributi e 62 anni di età per andare in pensione e, anche per questo, non ci siamo limitati a lamentarci e a inveire contro la signora Fornero e la sua riforma, ma siamo scesi in piazza. E lo faremo ancora.

[segue a pag. 2](#)

La Bossi-Fini: una legge contro i lavoratori immigrati, ma anche contro quelli italiani

La legge Bossi-Fini fu varata nel 2002 dall'allora governo Berlusconi ed è tuttora pienamente in vigore. Al di là di tutte le chiacchiere con cui la sua persistenza viene di volta in volta giustificata dai vari governi in carica, la realtà è che si tratta di una legge fortemente repressiva e razzista.

Tra le varie cose essa stabilisce che il lavoratore immigrato che perde il regolare lavoro, dopo un determinato lasso temporale perde anche il diritto al rinnovo del permesso di soggiorno.



Detto in altri termini chi viene licenziato per crisi aziendale, per ristrutturazione o per qualsiasi altro motivo in breve tempo (se non trova un'altra occupazione "regolare", cioè "non a nero") è destinato a diventare un cosiddetto "clandestino" con tutti gli annessi e connessi del caso.

In pratica, anche grazie a questa normativa (la più restrittiva dell'Europa occidentale) i lavoratori immigrati sono costantemente sottoposti a un regime di estrema ricattabilità e quindi spesso spinti ad accettare condizioni salariali e normative pesantissime: una vera cuccagna per padroni e padroncini di casa nostra

[segue a pag. 2](#)

Oggi il lavoro sta vivendo un momento cruciale: qualcuno ha definito la rivoluzione "del digitale", legata alla connessione ovunque, la "quarta rivoluzione industriale" la cui pericolosità è caratterizzata dalla velocità di cambiamento che fa apparire desueto ciò che fino a ieri sembrava ultramoderno, del suo essere capace di convincerti dell'ineluttabilità di certi cambiamenti.

Tutti vivono con lo smartphone in mano: sembra che senza Google, Facebook e Amazon non si viva più, e le "app" per la consegna del cibo a domicilio, piattaforme per vedere film o ascoltare musica in streaming ti permettono di restare tranquillamente a casa.

Questa rivoluzione cambia il perimetro delle tradizionali categorie produttive sulla cui base è ancora organizzato il sindacato. La sparizione di alcune figure professionali, sostituite in gran parte da "applicazioni", dai robot, dalla cosiddetta intelligenza artificiale, ci costringe a reinventare i contratti, a pensare a come possa essere redistribuito il profitto, a frenare l'emorragia di perdita di posti di lavoro che si ripresenta ad ogni "riorganizzazione" su cui veniamo puntualmente coinvolti. Ancora una volta, il sindacato è chiamato al difficile compito di far sì che la tecnologia sia al servizio del lavoratore e non lo sostituisca, combattendo contro la frammentazione che determinati fenomeni producono dividendo i lavoratori tra chi "è adatto a far certi lavori e chi no", perché la precarietà e la divisione e dei lavoratori è un fattore di debolezza cui si oppone la forza dettata dalla centralità del governo dell'impresa.

Per questo dobbiamo lottare affinché non vengano smantellati i contratti nazionali e i contratti aziendali. Dobbiamo lottare perché non vinca la "competizione" tra i lavoratori caratterizzata da un sistema di pressioni indebite sempre più invasivo e, in alcuni casi, lesivo della dignità del lavoratore e da un sistema premiante non regolamentato. Saremo chiamati a un impegno forte, al quale non ci sottraiamo, convinti che, come scrisse il grande economista Federico Caffè: "è preferibile sforzarsi di accendere un lume anziché inveire contro le forze oscure del male".

Ma questa legge non si rivolge solo contro i circa tre milioni di lavoratori immigrati che quotidianamente contribuiscono in modo decisivo a mandare avanti fabbriche, cantieri e servizi, o che lavorano presso tante famiglie italiane.

Questa legge di fatto colpisce anche i lavoratori italiani.

Rendere una parte (quella immigrata) del modo del lavoro estremamente ricattabile serve a rendere più ricattabili tutti i lavoratori.

Non a caso la Bossi-Fini venne varata proprio mentre il governo Berlusconi operava il primo tentativo (stoppato dalla mobilitazione di piazza) di cancellare l'articolo 18 e di dare mano libera alle aziende in materia di licenziamenti.

Non a caso questa normativa ha di fatto dato la stura a quell'accelerazione nella precarizzazione del mercato del lavoro che poi ha portato al raggiungimento della cancellazione dell'articolo 18 con Monti e al Jobs Act di Renzi.

**LA PRECARIETÀ E LA RICATTABILITÀ SONO
COME LE PIANTE RAMPICANTI: SE NON
VENGONO ESTIRPATE TENDONO
INESORABILMENTE A SALIRE DAL "BASSO"
VERSO "L'ALTO".**

Anche per questo è interesse di tutti i lavoratori (immigrati e italiani) spingere per l'abrogazione di tale normativa e iniziare a comprendere che i diritti non si possono difendere contro gli "altri lavoratori", ma solo unendosi assieme.

"Negli Stati Uniti, a dieci anni dallo scandalo Lehman Brothers, simbolo della crisi che ha cambiato il mondo, sono state inasprite le sanzioni (penali e non) per i reati finanziari, fior di manager sono finiti in galera con pesanti pene da scontare, tutti gli istituti di credito più importanti hanno pagato il conto. In Italia, invece, il conto lo stanno pagando i cittadini e i risparmiatori. Ma c'è una nuova pagina che aiuta a comprendere come profitto e gestione etica possono (e devono) vivere insieme. Grazie alla collaborazione del presidente di Banca Popolare Etica Ugo Biggeri, Imperatore racconta un cambiamento possibile, tuttora in corso, eppure colpevolmente taciuto dai media."

**Questo e altro nel libro
SACCO BANCARIO
di Ugo Biggeri e Vincenzo Imperatore 2
Ed. Chiarelettere**

Il mondo di fuori

Il governo Gentiloni ha deciso di aumentare a **67 anni** il requisito pensionistico previsto dalla Legge Fornero. Da questo innalzamento verranno esonerati solo 14mila lavoratori che compiono attività estremamente usuranti.

Inoltre il governo non ha accettato di abbassare gli anni contributivi necessari per poter accedere al pensionamento tramite la cosiddetta Ape Social.

Da decenni, i governi ed il padronato stanno attaccando le pensioni non solo per ottenere risparmi a vantaggio dei loro profitti, ma anche per contrapporre i lavoratori a livello generazionale: mettere i "giovani" contro gli "anziani" è il metodo migliore per indebolire tutti.

36 GLI ANNI CONTRIBUTIVI PER RAGGIUNGERE L'APE SOCIAL !!

In realtà questi provvedimenti colpiscono

tutti i lavoratori e in special modo:

- **Le donne**, che, oltre a doversi spesso sobbarcare le attività di cura familiari e "di casa", vedranno ritardata la possibilità di accesso all'assegno pensionistico;

- **I giovani**, che vedono la pensione come un miraggio e che, a causa della costante precarietà e della saltuarietà del lavoro, avranno estrema difficoltà a raggiungere anche i soli anni contributivi necessari per poter sperare di accedere al pre-pensionamento "social".

Questa ennesima ingiustizia perpetrata dal governo e dai suoi grandi padrini - Confindustria, banche ed alta finanza - deve trovare una decisa opposizione da parte dei lavoratori.

Per questo, il 2 dicembre - ancora una volta da sola - la CGIL ha deciso di manifestare in tutta Italia: se una scelta governativa di questo genere passasse "sotto silenzio" non sarebbero colpite "soltanto" le pensioni, ma le aziende e il governo si sentirebbero ancora più forti per continuare attaccare tutti i lavoratori, in particolare modo le nuove generazioni.

Voci di corridoio

Gira voce... ah no!

Purtroppo è vero: la BNL è stata multata dall'antitrust per "aver adottato condotte aggressive, in violazione degli artt. 24 e 25 del Codice del Consumo, aventi a oggetto la pratica dell'anatocismo bancario, ovvero il calcolo degli interessi sugli interessi a debito nei confronti dei consumatori".

4 milioni di multa.

Se a questa cifra si aggiunge la mancata advocacy (che sta tanto a cuore al nostro management) conseguente al danno reputazionale, ecco che il danno aumenta.

Chi paga?

Temiamo - ma questa è solo una voce di corridoio - che la risposta sia, come al solito, i lavoratori.

Rispettare le regole no, eh?



WCB, QUANTO MI COSTI?



0,7 (zerovirgolasette) euro al minuto. Questa è, secondo l'azienda, la misura di quanto le costa mediamente ognuno di noi. Dato ricavato dalla Retribuzione Annuale Lorda, quindi oggettivo e difficilmente contestabile. Semmai oggetto di riflessione potrebbe essere il metodo utilizzato dall'azienda per massimizzare la resa di questi 0,7 euro al minuto: il WCB (World Class Banking), che deriva a suo volta dal WCM (World Class Manufacturing), applicato nel mondo industriale e soprattutto da FCA che ne ha fatto una bandiera, che a suo volta deriva dal più generico metodo "Lean" di matrice giapponese nato in Toyota negli anni '60 (da cui la famosa parola "kaizen", che designa ogni progetto di matrice WCB/WCM e che letteralmente in giapponese vuol dire "cambiare in meglio"). Solo che, anziché limitarsi a chiedere ai propri dipendenti di declinare con la c.d. "CreAttività" la filosofia kaizen di base (cioè di raccogliere suggerimenti che si possono adottare nel proprio ufficio per migliorare e/o efficientare il modo di lavorare), l'azienda spinge invece molto sui c.d. PDCA (o "standard kaizen"), che sono di notevole complessità e che necessiterebbero di competenze tali che sono appannaggio di chi per mestiere fa l'analista di processo. In altre parole, è un altro lavoro, con sue regole e schemi, da imparare ex novo e da affiancare alle lavorazioni tradizionali. Quello che non torna è che, se in teoria nasce per eliminare gli sprechi e dare miglior servizio al cliente (interno o esterno che sia), nella realtà accade tutt'altro, dato che la tipologia di rimedio adottata è spesso sovradimensionata al problema da aggredire. Non si vuole però in questa sede scrivere la solita valutazione politica anti-wcb qualificandolo come qualcosa di ingombrante, difficile e scomodo (definizioni che pure si meriterebbe), oltre a voler aprire magari una riflessione su questa imperante moda filosofica di voler industrializzare i processi bancari quando invece il mondo del credito starebbe andando nella direzione dell'elevata personalizzazione dei prodotti. Qui si vuole affrontare il discorso wcb nel merito sul suo stesso piano: i soldi. Quando fa risparmiare davvero? E quanto costa? Sempre uguale a quanto detto prima: 0,7 euro al minuto a persona perché -

ricordiamocelo - siamo noi a produrre i progetti. Quindi, sommando le ore profuse in wcb, si fa in fretta ad arrivare singolarmente ai

315 euro al giorno e 1575 a settimana. Se le persone che si dedicano al progetto sono due, questi valori raddoppiano, e così via. Verrebbe da pensare quindi che gli standard kaizen vengano usati in modo oculato e solo quando strettamente necessario. E invece no: sebbene l'Azienda ci avesse assicurato che non sarebbe più stato un numero minimo di PDCA da fare nell'anno per singoli APAC, ancor oggi misteriosamente alcuni responsabili si "svegliano" periodicamente dicendo che si è indietro coi PDCA e quindi invitano (leggi: obbligano) i propri collaboratori a creare i progetti, con costi vivi (vedi sopra) che spesso si ripagano solo dopo diversi anni, oltre ai costi opportunità correlati al rallentamento delle lavorazioni durante i progetti (vaglielo a dire al collega/cliente che non puoi guardargli la pratica perché devi dedicarti al wcb). Inoltre qui vengono fatte riorganizzazioni ormai un anno sì e l'altro pure e quindi tanti PDCA sono poi da rivedere; e la macchina del wcb alimenta se stessa. Sembra che il fine ultimo non sia il risparmio ma dimostrare di aver realizzato i progetti, per poi fare bella figura con gli "audit" di FCA, che non ci danno né ci tolgono soldi, ma si limitano a decretare se stiamo applicando bene il metodo oppure no. Quindi? All'azienda non viene proprio mai il dubbio di aver trasformato una metodologia di processo nell'ennesima zavorra? FCA una volta si chiamava Fiat e ha munto soldi per 50 anni dalle casse dello Stato italiano minacciando licenziamenti che poi ha comunque fatto, andando a delocalizzare la produzione in Turchia, Polonia e Brasile oltre a trasferire la sede fiscale in Paesi dov'è questa è più agevole rispetto all'Italia. Siamo sicuri che il suo successo degli ultimi anni sia tutto merito del wcm? È davvero lei che dovrebbe insegnare a noi come lavorare?

LA CITAZIONE:
"Il lavoro non è un diritto; deve essere guadagnato, anche attraverso il sacrificio" (Elsa Fornero, ex Ministro del Lavoro, al Wall Street Journal - 27 giugno 2012)