



Per sentito dire

Mario Caspani

Nei giorni scorsi, assistendo ai lavori del 72° Consiglio Nazionale Falcri Unisin (Rimini, 21 maggio 2019), ho ascoltato alcuni interventi che si soffermavano sul significato di essere oggi sindacalista e sul modo di farlo. Tutto ciò, ovviamente, nell'ottica di garantire un proselitismo forte, non tanto e non solo nei numeri, quanto nel convincimento di chi dovrebbe aderire al sindacato per una scelta motivata da ragioni profonde e non solo di opportunità o di amicizia con il rappresentante di una sigla sindacale della quale magari non si condividono linea politica e strategie.

Questa seconda ragione, in un certo senso, mi feriva ancor più della prima (opportunismo) quando in passato mi sentivo dire da colleghi "scusa eh, sei preparato mi dai informazioni corrette e puntuali, ma...". Ecco il "ma" veniva seguito da giustificazioni di varia natura, ma quella che mi ha sempre dato più fastidio era l'essere amico del tale o talaltro, cosa che impediva

loro di fargli uno "sgarbo" passando ad altra sigla.

Mi sentivo sminuito nel mio impegno e nelle motivazioni, soprattutto quando il tale a cui avevano affidato la propria delega di rappresentanza sindacale era una persona poco preparata (e capitava spesso).

Ciò nonostante ho sempre attribuito grande importanza alla preparazione e all'approfondimento. Si tratta di aspetti fondamentali, a mio avviso, nella valutazione di una persona, non solo nella sua attività lavorativa, qualunque essa sia, ma a tutto tondo. Trovo impossibile provare stima verso persone superficiali, che si limitano a svolgere alla meno peggio il compito della propria esistenza cercando di ottenere il massimo con il minimo sforzo, dove per "sforzo" intendo il doversi applicare allo studio e all'approfondimento.

Se ne trovano in tutti i campi, anche se gli esempi più eclatanti appartengono alla sfera del mondo dello spettacolo e, più in generale, dei media,

dove il belloccio o la sgambata di turno diventano celebrità nazionali e (falsi) modelli per tanti ragazze o ragazzi grazie alle sole qualità di madre natura o all'essere stati scelti e lanciati da manager abili e spesso senza scrupoli.

Del resto c'è poco da meravigliarsi, funziona così anche nel mondo dello sport ai massimi livelli e, naturalmente, anche in politica.

Un mondo di apparenze ben rappresentato in questi ultimi 15 anni dall'ascesa dei social network, che hanno supportato e amplificato la tendenza a fermarsi alla superficie delle cose, senza voler guardare ciò che sta dietro, senza voler capire ragioni. Ci si parla addosso, come se fossimo tutti in un talk show globalizzato, e alla fine contano sempre più i *like* piuttosto che le cose che si dicono.

Le cosiddette élite sembrano sempre più spiazzate davanti a questo fenomeno e reagiscono in modo scomposto. Dalle tribune televisive o dai principali giornali lanciano ac-

Segue a pagina 3 

Sistema Incentivante

Manuale pratico de-motivazionale del dipendente

Roberto Parentela

Il terzo millennio, lo sappiamo, è l'era delle grandi rivoluzioni scientifiche che impattano significativamente sulle nostre vite, cambiando radicalmente l'approccio dell'uomo verso il mondo esterno.

Soprattutto l'ambiente lavorativo subisce questi repentini mutamenti, in cui, in teoria, l'operato umano deve essere semplificato, se non del tutto sostituito, per garantire una migliore qualità della vita del cittadino 2.0.

Alcuni studiosi, volgendo uno sguardo al percorso verso il quale si sta dirigendo l'economia globale, hanno infatti affermato che i processi economici non debbano più essere focalizzati soltanto all'allocatione di beni materiali, ma che è necessario riportare l'uomo al centro della "Società", mediante la progettazione di istituzioni che abbiano quale scopo primario quello di garantire l'interazione tra soggetti e la loro felicità. Tanto è vero che, nuove start-up fissano nel proprio statuto,

come obiettivo principale non la massimizzazione dei profitti o del valore delle proprie azioni, quanto "il benessere e la felicità di tutti coloro che ne fanno parte".

Seppure ancora in maniera limitata, qualche imprenditore o qualche specialista del settore delle risorse umane, afferma, quasi a voler legittimare l'impressione generalizzata che hanno i lavoratori dipendenti al giorno di oggi, che troppo spesso molte imprese puntano alla crescita dell'azionariato a qualunque costo, a danno esclusivo del fattore umano.

Brigette Hyacinth è un'esperta di risorse umane e leadership molto popolare su LinkedIn, noto social network specializzato nel mondo lavorativo, e dalle pagine di Repubblica viene pubblicizzato il suo pensiero, secondo il quale i datori danno per scontati i propri dipendenti perché convinti che siano legati saldamente al proprio posto di lavoro e rifiutano categoricamente di ascoltare qualunque richiesta da questi pervenga. Le ricadute dell'insoddisfazione dei dipendenti sono tutte a scapito del mercato cui gli imprenditori si rivolgono, fornendo alla clientela un'immagine negativa della società che rappresentano.

Evidentemente il settore del credito è composto da datori di lavoro che non ritengono la soddisfazione dei propri dipendenti come un interesse rilevante utile all'attività d'impresa.

L'anno 2018 ha rappresentato, per il settore bancario, un anno record per quanto attiene gli utili

che, infatti, hanno superato la quota di 9 miliardi di euro.

Com e avranno inteso le banche premiare i propri dipendenti per il raggiungimento di questo straordinario obiettivo? Anche perché, considerato il contesto storico-economico attuale, la diffidenza della clientela nei confronti dell'intero settore e le pressanti politiche commerciali adottate, buona parte del risultato è, fuor di dubbio, da attribuire all'impegno profuso dei lavoratori. Lo strumento di cui tutte le aziende strutturate si dotano

per premiare il raggiungimento degli obiettivi è il sistema incentivante.

Nel settore del credito i più valorosi e competenti azzecgarbugli, che hanno redatto le linee guida per l'attivazione dei premi incentivanti, non potevano di certo immaginare la straordinarietà dell'anno 2018, poiché, per quanto la mascettiana "supercazzola prematurata" sia stata ben articolata, tutte le condizioni astro-temporali per l'attivazione del premio si sono verificate, anche in assenza dell'allineamento dei pianeti.

Eppure il mal contento regna sovrano. Perché?

È doveroso innanzitutto affermare che si ritengono condivisibili e necessarie le previsioni di una azienda di attuare un sistema incentivante che premi i comportamenti virtuosi di quel lavoratore che contribuisce al raggiungimento degli obiettivi e che, al tempo stesso, disincentivi i comportamenti non in linea con quelli attesi dall'azienda.

Purtroppo gli istituti di credito, non facendo parte di un mondo perfetto, hanno adottato modalità per la valutazione dei risultati che sono al di fuori di ogni ragionevole logica.

Ed è proprio per questo motivo che tutte le organizzazioni sindacali si oppongono fermamente ai sistemi incentivanti, poiché l'unico risultato ottenuto, in realtà, è quello di creare astio tra colleghi e di "avvelenare" il clima delle unità produttive. Indubbiamente, chi stabilisce le linee per il sistema incentivante non conosce nessuno degli



aspetti organizzativi della rete distributiva di una banca.

Nella complessità degli indicatori assunti all'interno del sistema incentivante, si leggono delle castroverie che non sono degne neanche di una barzelletta, che tagliano fuori un numero elevato di lavoratori che hanno speso immense risorse in attività che non possono essere quantificate mediante l'assegnazione di budget e altri contatori numerici. Il buon funzionamento di un'unità produttiva non può dipendere esclusivamente da un unico soggetto, ma è un compito da condividere con una squadra ben articolata e motivata e questo è un concetto che un vero leader dovrebbe conoscere e mettere in pratica. Un altro aspetto assurdo della relazione tra un'azienda strutturata, come può essere una banca, e i propri dipendenti è che determinate iniziative non sono mai assunte direttamente dalla parte datoriale, bensì da soggetti intermedi che, a fronte di un brillante percorso di laurea nelle più affermate Università-sforna-managers, pur di ottenere un riconoscimento che ha la medesima valenza di una pacca sulla spalla, demoliscono un'intera storia di lotte e conquiste, bruciando il futuro delle nuove generazioni che affacciano al mondo del lavoro. La prova di questa

"malvagità", insita nell'animo umano, si può riscontrare nella nuova frontiera delle liberalità che l'azienda riconosce ai propri dipendenti, mediante l'assegnazione di premi cosiddetti welfare che, proprio nel caso del premio incentivante, è obbligatoria per il 50% dell'importo complessivo.

Il termine liberalità è volutamente enunciato in tono sarcastico, in quanto, come sopra sostenuto, i risultati, siano essi positivi e non soltanto negativi, sono frutto, per buona parte, dell'impegno dei lavoratori e non di certo delle pressioni commerciali dell'azienda e, pertanto, riconoscere ai propri dipendenti un "obolo" non equivale a fare l'elemosina.

Così la "concessione" di un premio diventa tutta opportunità e vantaggio fiscale per l'azienda che, fomentata da una legislazione dissennata, riconosce il pregio dei propri dipendenti mediante la concessione di servizi. I più accaniti fautori della frontiera welfare sostengono la valenza sociale dell'iniziativa, poiché, normalmente e per i più disparati motivi, una persona tenderebbe a non destinare parte della retribuzione per la fruizione di attività ricreative, quali la palestra, il teatro, ecc..

Al di là del vantaggio tutto fi-

scale dell'impresa e l'enorme difficoltà della fruizione di questi vouchers, quanto meno al sud Italia, si aggiunge però la privazione della libertà di scelta intanto perché preferire un'attività ricreativa a qualunque altro interesse o necessità diventa un'imposizione e, in ogni modo, la scelta dei servizi cui aderire è totalmente a carico delle aziende che creano un circuito chiuso, decidendo verso quale fornitore o mercato dirottare i consumi e, in secondo luogo, il fattore da non trascurare è il danno in termini di contribuzione previdenziale.

Infatti la scelta del premio sotto forma di servizi welfare, essendo questi esenti da tassazione, comporterebbe anche un minor apporto di contributi INPS che, nell'arco di un'intera carriera lavorativa, andrebbe ad incidere negativamente sull'assegno pensionistico.

Probabilmente in questa nuova era del disvalore, in cui la socialità è soltanto virtuale e predomina la necessità di sopraffare il prossimo, non c'è da farsi meraviglia se una vera e propria iattura sia stata venduta come un sistema innovativo e di ampio successo.

Ma dov'è l'innovazione se a pagarne le spese è sempre e soltanto il lavoratore?

► dalla prima pagina

cuse, a torto o a ragione, contro i propalatori di *fake news* mentre da parte loro provvedono a divulgare *fake truth* che di certo non aiutano a risolvere i problemi. Non solo infatti non le aiutano a scoraggiare i nuovi barbari che avanzano minacciosi alle porte, ma non aiutano nemmeno loro stesse, a giudicare dall'inarrestabile calo di vendite di quotidiani e riviste nell'era del web.

E nel frattempo l'impressionante nube di chiacchiere, infor-

mazioni, opinioni e conoscenze per sentito dire avvolge la nostra vita senza che se ne veda una via d'uscita, anche se poi, come sempre, la via si troverà.

Una strada l'aveva indicata Primo Levi, in un memorabile passaggio de "I sommersi e i salvati" (Einaudi, 1986), breve ma denso saggio che partendo dall'universo concentratorio si interroga sul ruolo dell'uomo come carnefice e vittima. Scrivendo in tema di in-

tellezzuali, proponeva di estendere tale termine "...alla persona colta al di là del suo mestiere quotidiano; la cui cultura è viva, in quanto si sforza di rinnovarsi, accrescersi e aggiornarsi; e che non prova indifferenza e fastidio davanti al alcun ramo del sapere, anche se, evidentemente, non li può coltivare tutti".

Credo che sarebbe una gran bella cosa se tutti noi, nelle famiglie, nelle scuole e nel mondo del lavoro, educassimo i nostri figli, allievi e colleghi più giovani a questo principio.

**EDITORE ASSOCIAZIONE SINDACALE
DIPENDENTI E PENSIONATI
GRUPPO UBI BANCA E AZIENDE
CONTROLLATE E COLLEGATE**

Via Cimabue, 153 - 87036 RENDE (CS)
Tel. e Fax: 0984. 791741

**DIRETTORE RESPONSABILE
Emilio Contrasto**

**CAPO REDATTORE
Innocenzo Parentela**

COORDINATORI REDAZIONALI:

Nino Lentini
Gianfranco Suriano
Natale Zappella

**web: www.unisinubi.it
e-mail: alplurale@falcriubi.it**

Progetto e Realizzazione Grafica:
IVAC Grafica & Pubblicità
www.ivacgrafica.it

STAMPA:

IVAC Grafica & Pubblicità
Via di Villa Bonelli, 14 - 00149 ROMA
Tel. e fax 06.55282221 - 06.45439325

Autorizzazione del Tribunale di Cosenza
n. 596 del 3 aprile 1997

**Iscritto al Registro degli Operatori
di Comunicazione al numero 9398**

Gli articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono pienamente responsabili e rappresentano il pensiero personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.

Crediti deteriorati un altro business per alcuni



Nino Lentini

Ai giorni d'oggi non si fa che parlare dei famigerati NPL (Non-Performing Loans), ovvero crediti deteriorati, ovvero prestiti definiti dalle banche inesigibili. Ma andiamo ad analizzare quando questi finanziamenti vengono definiti inesigibili. Intanto c'è da precisare che le banche, specialmente in questi ultimi anni, non sono di larga manica nel concedere prestiti a chichessia se non ci sono abbondanti e reali garanzie che proteggono il finanziamento. Addirittura viene spesso e volentieri chiesta una polizza che tuteli, appunto, l'ammortamento del finanziamento sia in caso di inadempienza che di morte del richiedente. Però può succedere, che nonostante tutto, alcuni tipi di finanziamento finiscono per non essere pagati alla naturale scadenza, accumulando anche alcuni ritardi, per cui diventano NPL. La banca fa di tutto, quando il cliente comincia ad avere la prima rata del mutuo o del finanziamento morosa, per convincerlo a pagare, dopo di che comincia a considerare quel finanziamento, così come tutti gli altri nelle stesse condizioni come inesigibili e quindi pensa che sia più produttivo cedere il tutto a società finanziarie e fondi di investimento che si interessano del recupero crediti. La cessione di questi crediti NPL avviene normalmente intorno

al 20% del valore iniziale del capitale con la perdita anche degli interessi non riscossi. Sta di fatto che mentre le banche cedono questi famigerati NPL, perché ritenuti inesigibili, accade, al contrario, che le società che li hanno acquistati ci guadagnano tantissimo. Da qui al 2026 gli istituti dovranno ripulire del tutto i loro bilanci dalle scorie del credito malato. Direttive BCE a cui si aggiunge la pressione dell'organo di vigilanza, che negli anni di vigilanza, visto quanto accaduto e che è sotto gli occhi di tutti, pare ne abbia fatta ben poca. Sono somme colossali, si parla di molti miliardi di euro, centinaia, che andranno a finire nelle mani degli spazzini del settore che continueranno a fare affari d'oro. I grandi attori sono di fatto quattro, cui segue un drappello di operatori più piccoli. Vediamo chi sono e quanto guadagnano. In testa, nel mercato italiano, spicca Dobank. Il gruppo - un tempo costola di Unicredit, oggi quotato in Borsa e controllato dal gruppo Usa Fortress - nel 2016 ha acquisito il 100% di Italfondario. Ha in gestione un portafoglio di 83,5 miliardi di valore lordo di crediti malati e segna incassi annui di 1,33 miliardi, segnando nell'ultima trimestrale un utile netto di 35 milioni

su ricavi netti per 162 milioni. Segue a ruota, il gruppo Cerved. La sua divisione di credit management ha in gestione 51 miliardi di Npl. Ha visto i ricavi salire da 68 milioni a 99 milioni negli ultimi 12 mesi. Poi ecco Intrum, il colosso svedese con oltre 10 miliardi di crediti malati. Poi ancora il Credito Fondiario e anche Prelios, e sul credito al consumo è attiva da anni Banca Ifis. Guarda caso il nuovo mercato è spesso gestito da ex banchieri che sono passati dall'altra parte della barricata, magari dopo avere fatto danni nei vari istituti ed esserne usciti, come al solito in questi casi, con ricchi premi. Comprano e poi grazie a stuoli di avvocati e specialisti del settore provano a recuperare parte del debito non onorato. La redditività dipende molto dal prezzo d'acquisto. Ovvio che più il prezzo è basso, più i possibili guadagni si fanno interessanti. C'è da pescare nel mare magnum di crediti marci di varia natura. Considerata la grande ricchezza che questo succulento piatto produce pare che anche la Sga, del Tesoro, una sorta di nuova bad bank sotto le insegne dello Stato, che gestisce già 20 miliardi di Npl, continua ad essere impegnata oggi nell'acquisto dei crediti malati. Scusate, tutto questo non vi sembra che puzzi lontano un miglio di un ennesimo malaffare che si va consumando sulle spalle e sulla pelle della povera gente e dei lavoratori? Cosa dire di più se non che si tratta di un ennesimo teatrino che da svariati anni la fa da padrona nel nostro pur sempre bellissimo paese. Viva l'Italia e viva tutto il popolo degli onesti.



Sorride Matera

Sorride oggi Matera.

Sorride serena e sonniona...

*Sorride strizzando l'occhio
alla speranza.*

*Sorride guardando in
cagnesco la sua antica*

Vergogna infame...

*Sorride al grande Pasolini,
foriero di una incomprensibile
santità.*

*Sorride oggi Matera ai
Bambini ai ragazzi ai giovani*

A chi non è più.

*Sorride offrendo un sasso
trasformato in pane...*

*Sorride soffiando amore
dalle grotte intrise
di profumo di preghiera e di
diaconia come una veste.*

Sorride Matera.

Maria Pina Rizzi