

# Con Libra il profilo Facebook diventerà un conto corrente

**Da social network a banca con una propria moneta.**

La sfida tecnologica di **Facebook** fa un deciso passo avanti dopo la presentazione di **Libra**, la criptovaluta voluta da un consorzio capeggiato dall'azienda di **Zuckerberg**, che sarà operativa dal prossimo anno.

**Definirla una rivoluzione potrebbe sembrare riduttivo.** Perché Facebook ha oltre due miliardi di utenti e per la prima volta potrebbe essere creata una valuta (senza l'intervento di una banca centrale) accettata trasversalmente a livello globale.

**Quali rischi corrono gli utenti?** Questo l'interrogativo che molti si pongono.

## **Cos'è Libra**

È una **criptovaluta** basata su una blockchain originale gestita da un'associazione tra cui figura anche Facebook, l'artefice del progetto, insieme ad altri 27 soggetti del mondo finanziario, business e tecnologico.

**L'obiettivo è creare un sistema finanziario globale accessibile a tutti, anche a chi oggi ne è escluso.**

La prima applicazione è un portafoglio digitale di Facebook per gli utenti di **Messenger** e **WhatsApp** (ma anche come app autonoma), che **potranno scambiarsi denaro istantaneamente.**

Libra sarà invece garantita da una riserva composta da valute internazionali e titoli del debito, in modo da garantire una maggior stabilità del valore. In questo modo si candida a essere una **valuta digitale globale**, espressione dell'economia mondiale.

## Le differenze con Bitcoin

Bitcoin ha una blockchain decentralizzata, in cui tutti possono diventare nodi della rete, senza alcuna autorità centrale, mentre Libra è una piattaforma permissioned: i nodi sono i membri dell'associazione e sono loro a gestire le regole della rete, magari anche cambiandole in corsa.

Bitcoin si è dimostrato a oggi il sistema più sicuro per trasferire valore su internet: la sua blockchain non è mai stata hackerata (lo sono stati invece i wallet o gli exchange).

La questione aperta è se lo sarà anche Libra.

## Il nodo dei controlli

Le criptovalute non hanno ancora una regolamentazione univoca e standardizzata, a partire dalla definizione del loro status giuridico.

Libra costringerà le authority finanziarie ad accelerare i tempi di un quadro regolamentare. **È innegabile che un sistema di pagamento come Libra apra enormi questioni sotto il profilo della normativa antiriciclaggio.**

Il servizio dovrà ottenere l'ok dalle autorità europee e secondo gli esperti se verrà qualificato come sistema di pagamento ricade sotto la direttiva Psd2.

Già a suo tempo Facebook e altri big internet hanno chiesto la licenza bancaria nel Vecchio Continente. L'intero processo finirà quindi sotto il controllo e la vigilanza Ue: questa una garanzia per i consumatori.

## L'impatto sul sistema finanziario

Le parole di Dan Schulman, president & ceo di **PayPal**, colosso statunitense che insieme a **Visa**, **Mastercard**, **Booking** hanno partecipato al consorzio pro Libra, spiega bene perché la

mossa di Zuckerberg è forte: dietro c'è la collaborazione di alcuni **big** che vedono nella nuova criptovaluta un potenziale strumento per allargare il loro raggio d'azione. Per i grandi colossi finanziari questa rivoluzione è un'opportunità, ma i business tradizionali sono a rischio: **nel momento in cui Facebook diventa fornitore di servizi finanziari oltre che di una moneta è in possesso di una mole di dati che nessuno può eguagliare**. Interessante capire ora come il regolatore sarà capace di fermare l'uomo che ha il controllo di fatto della vita privata di un terzo del Pianeta: 2,4 miliardi di persone già profondamente interconnesse tra loro da un ecosistema di applicazioni e servizi come WhatsApp e Instagram. **E molte delle quali non hanno mai messo piede in banca e mai lo vorranno fare.**

Estratto dal seminario "**Il contesto del settore finanziario e le sfide della digitalizzazione**" svoltosi a Pescara il 24/6/2019

Relatore **Stefano Di Dio (IRSF Lab Fisac/Cgil)**

---

## **Unipol Banca: il sistema incentivante (o MBO)**

Se qualcuno avesse ancora dei dubbi sul fatto che il Sistema Incentivante (o come lo chiama l'Azienda l'MBO) sia **una colossale presa in giro**, di seguito forniremo alcuni elementi che crediamo toglieranno ogni dubbio agli scettici.

Prima di addentrarci nel "Sistema" di quest'anno, permetteteci una breve distrazione: riportiamo a seguire un estratto dal testo di una mail (una delle tante) ricevute alla fine del

meze di giugno, subito dopo cioè il pagamento del “Sistema” dello scorso anno:

*Vorrei esprimere la mia amarezza per quanto riguarda l'importo liquidato in busta paga quale “incentivo di rete”. Vi allego la mia busta paga per potervi fare notare quanto questo importo ha “pesato” sul mio stipendio base di cassiere da quasi 20 anni in Unipol Banca (...) togliendo il netto base mensile rimane la bellezza di neanche 600 euro!!! (...) mi chiedo anche quanto il mio impegno e la mia fatica e le pressioni, fatte di videoconferenze, telefonate, liste e report, possa essere ripagato con questa ridicola cifra (...) a questo punto preferirei proprio non averla presa e non essermi sorbito insulti e vessazioni (...)*

Non esprimiamo alcun commento, direi che questo “sfogo” sincero valga più di mille riflessioni.

Venendo al “Sistema” di quest'anno, già oggi siamo in grado di evidenziare incongruenze talmente macroscopiche che non possono non lasciare interdetti. Sia chiaro, non vogliamo tornare per l'ennesima volta sul tema dell'ingiustizia e dell'iniquità, già più volte denunciati, ma entrare proprio nel merito “tecnico” di una costruzione del Sistema per la Rete che perde ogni elemento di senso quando viene calato nel contesto attuale. Proviamo a spiegarci.

In primo luogo, il meccanismo dei “**punti extra**”: sventolati ad inizio anno come una incredibile opportunità, si scoprirà solo ad aprile che il riconoscimento di tali punteggi sarà condizionato al mantenimento, al 30 giugno 2019, di una raccolta diretta puntuale pari almeno a quella al 31 dicembre 2018. Peccato che per quei benedetti punti si sia insistito sulla trasformazione della raccolta diretta in raccolta gestita, fonte di ritorno economico immediato grazie ai Fondi con commissioni “up-front” di rilievo. Ma se la raccolta la trasformiamo non è più diretta, quindi dovevamo anche trovare

il modo per sostituire "in toto" la raccolta diretta convertita in gestita. Bello, no? Magari dirlo prima!

Poi arriva la sorpresa: da aprile Unipol Banca non emette più Prestiti Obbligazionari! Dal punto di vista tecnico è quasi ovvio, siamo prossimi ad una cessione, ma nel concreto questo impatta ancora una volta sulle "clausole capestro" del Sistema. Se, infatti, il riconoscimento di alcuni punteggi (quelli extra) è subordinato al mantenimento di un livello di raccolta diretta puntuale al 30/06/19 almeno pari allo stock in essere al 31/12/18, e i punti previsti per gli obiettivi di raccolta gestita e polizze sono subordinati al mantenimento di un livello di raccolta diretta puntuale al 31/12/19 almeno pari al 95% del medesimo stock, non avendo più a disposizione nuovi Prestiti Obbligazionari, avendo fatto investimenti in gestita sia attingendo alle giacenze di conto corrente sia operando arbitraggi sui Prestiti Obbligazionari già collocati, come potremo mantenere gli stock richiesti? Ma diamine, trovando nuovi clienti e convincendoli a mantenere tutti i soldi liquidi in conto corrente non remunerati! Una vera e propria utopia.

E che dire degli obiettivi di marginalità? Un'altra utopia: le delibere su nuovi crediti sono contingentate, sempre in virtù dell'imminente "cessione" di Unipol Banca a BPER. Ed i margini con cosa li facciamo? Solo con Compass?

Cara Azienda, dimostra questa volta che ascolti i tuoi dipendenti: visto che a novembre, con tutta probabilità, saremo "incorporati", anticipa drasticamente la chiusura del MBO (ovviamente riparametrandolo per i mesi effettivi) ed elimina tutte le condizioni limitative che non sono coerenti con il contesto in cui ci troviamo, ricordandoti anche del personale di Direzione. Così potremo credere che davvero vuoi incentivare i lavoratori e non spremerli senza poi riconoscergli i risultati.

Bologna, 11 luglio 2019.

# Il lavoro e il futuro della Banca d'Italia

Più volte la Fisac Cgil ha evidenziato come le scelte della Banca risultassero miopi e poco lungimiranti, incapaci di salvaguardare il futuro dell'Istituzione e dei suoi lavoratori.

Molte sono state, nel tempo, le proposte da noi avanzate per dare impulso all'attività dell'Istituto, con l'obiettivo di promuovere il ruolo fondamentale che ha e che deve avere per il Paese, nonché per sviluppare l'immenso patrimonio di professionalità dei lavoratori della Banca.

In coerenza con questo, abbiamo avanzato critiche su ogni aspetto delle scelte dell'Amministrazione che si ponesse in contrasto con questa ottica di sviluppo futuro, non a caso concentrandoci spesso sul ruolo delle nuove generazioni e su come alcune riforme collocassero le basi per una vera e propria involuzione dell'Istituzione e dei rapporti lavorativi.

Nel corso dell'ultimo incontro sulle carriere operative, è apparso chiaro ciò che sosteniamo da tempo, ovvero che la Banca possiede una propria visione prospettica del lavoro.

Una visione che la Delegazione aziendale ha voluto in qualche modo condividere con la OO.SS. presenti, confermando la nostra convinzione che le scelte fatte e le proposte per le future riorganizzazioni – da noi non condivise – siano il frutto di

una **miopia consapevole**, nell'ambito di un progetto che finisce per mirare all'arretramento.

Nell'incontro dello scorso 9 luglio, infatti, la Delegazione Aziendale ha presentato il progetto per un nuovo sistema di valutazione per le carriere operative, indicandolo come finalizzato a "proteggere" i colleghi.

Cosa buona, potremmo dire, se non fosse che il concetto di protezione sottende, a nostro avviso, la presenza di un **"pericolo"**.

Quale sarebbe, dunque, il "pericolo" per i colleghi?

Il nuovo sistema di valutazione è stato presentato come finalizzato a fornire ai lavoratori lo stimolo a orientarsi verso un aggiornamento continuo, che li metta in grado di non subire mai un effetto di "spiazzamento" rispetto al contesto lavorativo in continua evoluzione, con particolare riferimento a quello esterno, poiché "chissà cosa potrà succedere domani".

Sopraffacciando sulla superficialità di questo tipo di allusioni, che emergono costantemente in momenti "particolari" delle trattative e vengono puntualmente rispediti al mittente dal sindacato, ribadiamo che, a parere di questa O.S. è invece il progetto di riforma delle carriere che la Banca sta perseguendo a gettare, semmai, punti interrogativi sul futuro di molte strutture – non soltanto periferiche – del nostro Istituto, come già capitato per riforme realizzate di recente.

La Fisac Cgil ha già sottolineato che la proposta della Banca di creazione di percorsi valutativi e professionali completamente incentrati sulle "famiglie professionali" rischia di incentivare un'organizzazione per "compartimenti stagni", consolidando una situazione in cui non c'è più la Banca, ma ci sono tante Banche, distinte e separate, tanto più perché insisterebbe su una struttura per Dipartimenti che già va in quella direzione.

È evidente che una Banca frammentata per Dipartimenti – da un punto di vista organizzativo – e per “famiglie professionali” – da un punto di vista normativo – **non dà il senso di un disegno complessivo di rilancio.**

Separare tra di loro compiti e strutture si presta a ottenere un assetto più plasmabile in cui diventa più facile intervenire con nuove riorganizzazioni e, magari, dismissioni di parte di esse, specie in un contesto molto fluido nell’ambito del quale il nostro vertice continua a non dare risposte esaurienti sul futuro delle nostre Funzioni istituzionali.

Facendo appello al senso comune, non possiamo non riflettere sul fatto che, **quando si vuol gettar via un oggetto ingombrante, può essere utile farlo prima a pezzi per poi liberarsi, agevolmente, di ciascuno di essi.**

Lo scorso maggio, nell’ambito dell’ultima Assemblea organizzativa della Fisac Cgil Banca d’Italia, la nostra Organizzazione si è data come primario obiettivo quello di contrastare il declino dell’Istituto. A questo scopo, abbiamo lanciato a tutte le Organizzazioni sindacali un invito: discutere insieme, in un convegno, del futuro e del lavoro in Banca d’Italia, di un rilancio delle Funzioni, dell’immagine e del ruolo dell’Istituto e dei suoi lavoratori.

L’invito è ora rinnovato.

La Fisac Cgil crede profondamente in questo progetto, certa anche del supporto della Confederazione, come la partecipazione del Segretario Generale **Maurizio Landini** all’Assemblea organizzativa di maggio ha testimoniato.

Se ciò che spaventa è la rapidità dell’evoluzione del contesto in cui ci muoviamo, crediamo che non sia più il momento di procedere in modo incerto o attraverso tattiche “protettive”, ma che occorranò riforme di “ampio respiro”.

È giunto il momento di progettare e di incidere, come sindacati, anche sui profili organizzativi dell'Istituto. Per il lavoro e per il futuro della Banca d'Italia.

Roma, 16 luglio 2019

**La Segreteria Nazionale Fisac/Cgil Banca d'Italia**