

II PERSONALE NON E' UN COSTO MA UNA RISORSA

1

VALORIZZARE IL LAVORO DEI COLLEGHI

In questi ultimi anni le scarse performance dell'azienda non sono da attribuire all'elevato costo del personale, che, fra l'altro, anche depurato di alcune componenti straordinarie, è comunque tra i più bassi del settore ed ha subito negli ultimi tre esercizi una ragguardevole riduzione. Così come la scarsa redditività, al netto del problema sistemico dei crediti deteriorati, non è certo da imputare ai lavoratori, ma alle farraginose e contraddittorie politiche gestionali e commerciali che, anche a causa dei frequenti cambi di *governance*, sono mutate con frequenza inusitata, non potendo mai giungere a compimento.

Al riguardo, il sindacato è molto preoccupato e auspica che questa volta sia portato avanti un piano coerente e sostenibile che valorizzi le competenze professionali dei colleghi, nell'ottica di creare valore per tutti gli stakeholder interessati. Lavoratori, in primis.

LE MILLE GIRAVOLTE DEI PIANI INDUSTRIALI

Premesso che alla discesa sostenuta del costo del personale, verificatasi in questi ultimi anni, ha fatto da contraltare, con segno opposto, l'impennata dei costi delle consulenze, ci preme sottolineare che, troppo spesso, l'azienda, nella realizzazione

dei vari piani industriali, procede con l'applicazione meccanica di programmi astratti, del tipo copia e incolla, commettendo l'errore di non ascoltare i suggerimenti del sindacato, e, in ultima istanza dei lavoratori. Un caso su tutti: il modello Hub & Spoke, che subito il sindacato aveva giudicato negativamente, è stato abbandonato dall'azienda dopo circa un anno dalla sua adozione. Ciò non vuol dire che il sindacato abbia particolari capacità predittive, ma semplicemente, che ascoltando i colleghi, sia sicuramente molto più vicino anche alla realtà operativa di quanto lo sia l'azienda, spesso ingessata nelle sua sorda e cieca catena gerarchica di comando. In proposito, speriamo, nell'interesse comune fra lavoratori e azienda, che venga prestato maggiore ascolto al parere dei sindacati e dei colleghi anche nella realizzazione di nuove iniziative gestionali e commerciali.

Mauro Corte, Segretario Nazionale
Coordinamento UILCA Carige

Accordo sulle pressioni commerciali	p.2
Studio della Uil per cambiare le pensioni	p.3
Temi & Territori	p.4

PRESSIONI COMMERCIALI, UN ACCORDO STORICO TRA ABI E SINDACATI DA CONOSCERE E FAR VIVERE TUTTI I GIORNI

2

L'intesa storica siglata dall'ABI e dalle Organizzazioni Sindacali l'8 febbraio 2017, **l'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro**, rappresenta un punto di svolta epocale, da cui non si può tornare indietro. Forse, complice la crisi, finalmente anche i banchieri si sono convinti che è necessario un nuovo modello di banca al servizio delle famiglie e delle imprese, nella consapevolezza che uno sviluppo positivo, etico e sostenibile delle politiche commerciali è interesse delle stesse aziende di credito e, più in generale, di tutto il Paese. Con questo accordo, fortemente voluto dal sindacato, vengono banditi tutti quei comportamenti, che si configurino come indebite pressioni o vessazioni commerciali, come le insistenti comunicazioni lesive della dignità dei lavoratori, le riunioni commerciali in orario non lavorativo, l'abuso reiterato di monitoraggi e rilevazioni degli andamenti commerciali. Altro principio fondamentale la non punibilità del dipendente che non raggiunga gli obiettivi.



La vera rivoluzione, però, indipendentemente dalla istituzione della Commissione Azienda-Sindacati, prevista nell'Accordo, o di altre eventuali iniziative congiunte, risiede proprio nella legittima potestà del singolo lavoratore di segnalare, in modo autonomo, o attraverso le proprie rappresentanze sindacali, eventuali comportamenti non conformi con i principi dell'accordo.



Al riguardo, ci auguriamo che venga data ampia diffusione dell'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro e che vengano immediatamente banditi quei comportamenti più platealmente scorretti, messi in atto da alcuni dirigenti, che, talora, costituiscono motivo di imbarazzo per l'Azienda stessa.

IN ITALIA L'ETA' PENSIONISTICA PIU' ALTA D'EUROPA

Uno studio della UIL dimostra che bisogna cambiare tendenza

3

Sarà perché la gente non ne può più, sarà per l'avvicinarsi della scadenza elettorale, certo è che in settembre riprenderà con vigore il cantiere pensioni. Un dossier caldo su cui non mancano di pronunciarsi quotidianamente ministri, sottosegretari e vertici dell'INPS, in un crescendo di inutili esternazioni che sortiscono l'unico risultato di alimentare l'incertezza e l'ansia dei lavoratori.

Soprattutto di quelli over 60, che vedono l'asticella beffardamente alzarsi anno dopo anno. Una preoccupazione ormai ampiamente condivisa anche da chi, pur lontano dalla pensione, ha in comune con i più anziani lo stesso problema. E mentre il Ministro Poletti vuole attivare finalmente l'Ape Volontaria, Damiano e Sacconi, dopo tante battaglie contrapposte, sono alle prese, per una volta in sintonia, con la sterilizzazione del famigerato innalzamento dell'età pensionabile nel 2019 a 67 anni previsto dalla Fornero, anche se forse limitatamente ad alcune professioni usuranti. Il sindacato, invece, anche in un'ottica di rilancio dell'occupazione giovanile, è a favore del totale congelamento dell'aumento dell'età di pensionamento.

Per orientarsi, in questo ginepraio, in attesa di provvedimenti concreti, può essere utile uno sguardo a quanto succede in casa dei nostri vicini europei. Secondo una ricerca del Servizio politiche previdenziali UIL emerge che in Italia i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, 66 anni e 7 mesi, sono tra i più alti d'Europa. Siamo secondi solo alla Grecia,

dove il requisito anagrafico richiesto è pari a 67 anni, anche se questo è suscettibile di numerose deroghe attualmente in vigore che possono abbattere l'età di accesso alla pensione fino a 62 anni. Età più basse per il pensionamento di vecchiaia sono in Francia, dove l'accesso è previsto a 60 anni per i nati prima del 1951, limite che viene incrementato fino a 62 anni per i nati dal 1955 in poi. In Svezia, invece, è prevista una finestra compresa tra i 61 e i 65. In ogni caso, la media europea è di 64,2 anni per gli uomini e di 63 per le donne. Anche sul capitolo dell'adeguamento della speranza di vita l'Italia è il paese più severo. Sessantasette anni dal 2019, per giungere, attraverso successivi periodici innalzamenti, a settant'anni nel 2050.

Il confronto

Età minima richiesta per il pensionamento di vecchiaia (anni, mesi)

	Uomini	Donne
 Grecia	67	67
 ITALIA	66,7	65,7
 Portogallo	66,2	66,2
 Germania	65,4	65,4
 Olanda	65,3	65,3
 Irlanda	66	66
 Austria	65	60
 Belgio	65	65
 Danimarca	65	65
 Lussemburgo	65	65
 Regno Unito	65	60
 Spagna	65	65
 Svezia	61	61
 Francia	60	60
 Media UE	64,2	63

Fonte: UIL

ANSA centimetri

newsletter luglio 2017

4

Temi & Territori

Premesso che gli iscritti possono rivolgersi, come di consueto, al proprio sindacalista di riferimento, abbiamo pensato fosse utile indicare i nominativi dei responsabili di specifiche aree tematiche. Questi colleghi sono a disposizione per chiarimenti e, se necessario, per approfondimenti in materia di Handicap-Legge 104-Pari Opportunità, Mensa-Ticket, Polizza Sanitaria, Previdenza, Sicurezza.

Per quanto concerne i territori, abbiamo ricapitolato i referenti, suddivisi per regione.

Tutti questi collaboratori e attivisti operano giornalmente, fianco a fianco con i colleghi, condividendo, con loro, carichi di lavoro, difficoltà e relativi stress.

AREE TEMATICHE

HANDICAP, L. 104, PARI OPPORTUNITA'

Beatrice Assandri 347 2516500

MENSA, TICKET

Maria Grazia Siritto 339 3388269

POLIZZA SANITARIA

Silvio Trucco 347 9610380

PREVIDENZA

Beatrice Assandri 347 2516500

Riccardo Grozio 345 0125494

SICUREZZA

Claudio Minicucci 347 0401395

Fiorenza Moio 392 9110424

REFERENTI TERRITORIALI

LIGURIA

Danilo Ameri 347 4837041

Beatrice Assandri 347 2516500

Francesco Boncompagni 328 2156900

Roberta Fabri 3338971987

Riccardo Grozio 345 0125494

Sandro Marchese 377 2983618

Maria Grazia Siritto 339 3388269

Paolo Smeraldo 347 0154210

Silvio Trucco 347 9610380

PIEMONTE

Claudio Minicucci 347 0401395

LOMBARDIA

Fanni De Vidi 349 5874672

Alberti Sabrina 347 4998288

Luca Lucini 335 7717035

Roberto Lanati 347 4160567

VENETO

Fanni De Vidi 349 5874672

Stefania Gallo 340 2982084

Alessandro Lo Verro 338 8926524

Giuseppe Trentin 349 4631788

EMILIA ROMAGNA

Silvio Trucco 347 9610380

TOSCANA

Moreno Guelfi 335 8173656

Leonardo Fegatelli 333 2803845

UMBRIA

Moreno Guelfi 335 8173656

MARCHE

Sandro Marchese 377 2983618

LAZIO

Carmelo La Manna 333 4372963

SICILIA

Antonino La Rosa 334 6719587

Brugaletta Carmelo 340 9192254

Bruno Riccardo 388 0437907

Cordaro Calogero 333 1368570

Casamento Maurizio 334 6719475

Grisafi Alessandro 339 4951549

Guagenti Luigi 389 2720176

Privitera Damiano 347 5941645

Sancetta Antonino 360 870736

Sanzo Stefano 3406557505

Tumino Giuseppe 334 6719791

Zafarana Gaetano 347 8000322

PUGLIA

Antonino La Rosa 334 6719587

SARDEGNA

Sandro Marchese 377 2983618

Stefano Tresoldi 347 7301694