

Notizie

Idee

Proposte

Critiche

Riflessioni

La fregatura del futuro ~~presente~~ è che è una conseguenza del passato



Alle Iscritte e agli Iscritti

UILCA BANCA CARIGE

Chi ci sta?

Quando gli avvenimenti si accavallano, salta l'ordine delle priorità e diventa difficile trattare ciascun singolo argomento con la dovuta coerenza.

In più, se gli avvenimenti sono profondamente interconnessi e collegati in un dedalo di cause ed effetti, la faccenda si complica ancora di più.

I tempi sarebbero stati maturi per approfondire il discorso sul Contratto Integrativo Aziendale ma, come una tegola, ci è cascato addosso l'esito dell'ultimo CDA della Banca che ha deliberato le linee di una ennesima, profonda ristrutturazione del Gruppo. Nella *Fiera delle voci non confermate* si sono rincorse - e tutt'ora si rincorrono - le opzioni più diverse, anche quelle, realisticamente, inconsistenti ed in tale clima, ogni scenario ha tanta verosimiglianza quanto maggiore è la credibilità attribuita alla fonte da cui promana. E quindi? E quindi, ancora una volta, ai colleghi viene richiesta una bella dose di sangue freddo e capacità di improvvisazione.

Sangue freddo per tutti quei colleghi che vedono (sentono) i propri uffici inseriti nell'elenco dei possibili partenti; capacità di improvvisazione per

quei colleghi ai quali non è stata data alcuna linea guida per rispondere alle perplessità dei clienti, soprattutto se azionisti. Forse questa è davvero la

prima volta in cui dobbiamo fronteggiare qualcosa che non conosciamo. Anche per noi, come per altri prima di noi, è giunto il momento di guardare in faccia una realtà che non ci è mai appartenuta, soprattutto ora che è caduto il principio secondo il quale non ci si spoglia mai dei beni di famiglia. Vale la pena, in



questa fase, perdere tempo chiedendosi a chi attribuire le responsabilità? Serve tacersi vicendevolmente la realtà e non favorire la ricerca di soluzioni condivise? E' utile cercare cause esterne? Porta qualcosa l'ottimismo di maniera? La Uilca pensa di no.

La Uilca di Banca Carige pensa che questo sia il momento della trasparenza e della coesione.

Aldilà ed oltre gli slogan sportivi sul valore della squadra, la Uilca ritiene che Azienda e OO.SS. possano e debbano dialogare per rispondere con i risultati a quel fastidioso senso di accerchiamento che gli organi di informazione non ci fanno mancare.

I NOSTRI DIRITTI

FERIE E RFS: ISTRUZIONI PER L'USO

Durante l'anno di assunzione, il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie di 20 giorni, in proporzione ai mesi di servizio effettivamente prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione. Per le assunzioni con inquadramento nei Quadri direttivi, i giorni spettanti sono 2 al mese, con il massimo di 20 giorni. A regime i giorni di ferie spettanti sono:

- **Fino a 5 anni di servizio 20 giorni lavorativi** (22 se inquadri nella 3 a area 4° livello)
- **Fra 5 e 10 anni di servizio 22 giorni lavorativi**
- **Oltre 10 anni di servizio 25 giorni lavorativi**
- **Per i quadri direttivi 26 giorni lavorativi**

In caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza; in caso di malattia i primi 6 mesi di assenza non vengono calcolati a meno che il periodo di malattia non raggiunga l'anno. Esistono specifiche previsioni per i **casi eccezionali di richiamo anticipato dalle ferie** e per le modalità di **rimborso delle spese sostenute**.

Il CCNL prevede che i turni delle ferie debbano essere tempestivamente fissati dall'azienda, confermati dal lavoratore e rispettati (solo in casi eccezionali possono essere modificati di comune intesa fra azienda e lavoratore). Salvo particolari esigenze di servizio, l'azienda può dividere le ferie in 2 periodi, di cui uno non inferiore a 15 giorni lavorativi. Nei limiti delle esigenze di servizio, nella predisposizione dei turni di ferie viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili di cui alla legge 12.3.1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste dei singoli, in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio. Il Contratto Integrativo Aziendale Banca Carige prevede una raccomandazione delle Organizzazioni sindacali affinché venga data a tutto il personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di fruire di un periodo di ferie di **almeno 10 giorni lavorativi nel trimestre luglio/settembre**.

Ricordiamo che **trascorsi 18 mesi dalla loro maturazione**, in caso di mancata fruizione le ferie vengono assoggettate a contribuzione INPS in via anticipata. Infatti, trascorso questo periodo l'Azienda deve trattenere in busta paga al dipendente i contributi relativi alle ferie non usufruite; tale cifra verrà restituita in busta paga dopo l'effettiva fruizione delle ferie corrispondenti.

I permessi per le **ex festività sopresse** (in numero variabile anno per anno: **per il 2013 sono 4 giorni**) secondo il CCNL possono essere fruiti dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno, e possono essere fruiti anche congiuntamente alle ferie.

Nel 2013 il **2 giugno coincide con la domenica**, per cui l'Azienda ha la facoltà di consentire ai dipendenti di optare fra il **compenso aggiuntivo o una giornata di permesso retribuito** (da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio).

In via sperimentale, per gli anni 2012/2016 il numero di RFS per i quadri direttivi e i Dirigenti è ridotto di una giornata all'anno e il relativo ammontare confluisce nel Fondo per l'occupazione.

LA LEZIONE SVIZZERA

UN TETTO AI SUPERBONUS DEI TOP-MANAGER

Mentre dopo estenuanti trattative, finalmente, il Parlamento e il Consiglio Europeo, nonostante la contrarietà della Gran Bretagna, approva la proposta di mettere un tetto massimo ai bonus dei manager bancari, in Svizzera, a sorpresa, un referendum popolare ha ratificato a larga maggioranza (67,9% favorevoli), un provvedimento che limita i mega-stipendi dei top-manager di banche e aziende. Proprio nella Confederazione elvetica, simbolo e forziere del capitalismo mondiale, i cittadini, sfidando la campagna allarmista e catastrofista promossa dalle associazioni padronali e dai conservatori, hanno dato il loro assenso alla proposta di legge avanzata dal deputato Thomas Minder, che ha raccolto le centomila firme necessarie per chiedere la consultazione popolare. Il testo del quesito referendario, votato a furor di popolo, limita ad un solo anno il mandato dei componenti dei consigli d'amministrazione, impedisce alcuni tipi di compensi, compresi i bonus milionari quando i top-manager lasciano le società di ogni tipo. Vieta, inoltre, i bonus in caso di acquisizioni e vendita di parte del business. In aggiunta, aspetto ulteriormente innovativo, è stato deciso che saranno gli azionisti (e non più gli stessi manager) a decidere l'entità dei compensi.

Al riguardo, auspichiamo, che la "lezione svizzera" venga prontamente recepita anche nel nostro paese,

laddove la Uilca ha avviato da tempo, quasi in solitaria, una battaglia per porre freno alle smisurate retribuzioni dei super-manager. Senza citare tutti i casi più eclatanti e tristemente noti, ci limitiamo a sottolineare che le retribuzioni a sei-sette zeri o liquidazioni milionarie a favore di top-manager non sono solo inaccettabili in tempi di crisi, ma anche ingiustificate, tenuto conto che spesso hanno premiato chi ha avuto grosse responsabilità nella distruzione di storiche aziende un tempo floride e sane. Detta in soldoni, si tratta di cifre stratosferiche che un normale dipendente potrebbe incassare, con lo stipendio, in duecento-trecento vite lavorative. Insomma, una follia inaccettabile e inconcepibile. Un fenomeno che, purtroppo, non riguarda solo un ristretto numero di vip, quelli balzati all'onore delle cronache, ma investe innumerevoli casi di manager e capi di aziende e banche che ricevono cifre ingiustificate e ingiustificabili a fronte di "normali", seppur qualificatissime, attività professionali. In tal senso, va il costante richiamo del Segretario Generale della Uilca, Massimo Masi, per un ridimensionamento drastico delle retribuzioni del top management, riportandole ad un rapporto massimo di 1 a 20 rispetto allo stipendio medio di un lavoratore. Non molto lontano dal rapporto di 1 a 12 rivendicato dal MoVimento 5 Stelle. Altro che antipolitica: questa è una battaglia etica di civiltà.

TRA IL DIRE E ... IL FARE

Avevamo letto con grande interesse il **piano strategico 2011/2014** e l'abbiamo riletto proprio in questi giorni, per provare a capire, alla luce delle notizie del 25 febbraio u.s. che preludono purtroppo - ad un nuovo piano rivisto e corretto. La cosa che ci aveva - in allora ed ora - veramente colpito era **l'enfasi dedicata** - in quel documento - **alle risorse umane e la discrasia con l'effettivo comportamento aziendale**; ed è proprio su questo particolare che vogliamo soffermarci con poche parole. **Perché proprio ora?**

Perché in una società di servizi **il capitale umano è tutto. E' il capitale umano che fa la differenza**, in particolare nei momenti di crisi, aldilà delle parole, delle società di consulenza, ecc... E' l'anima; la forza che ci ha fatto progredire nel tempo, ma è un dato che - aldilà dei proclami - viene costantemente dimenticato. Vogliamo solo citare qualche breve frase di pagina 73 "Orientamenti strategici e aree di intervento" (piano disponibile in rete) per riflettere con noi su:

' tra il dire e il fare... c'è di mezzo il fare... '....

"ottimizzazione del **capitale umano** "....

"**coerente impiego risorse lungo tutto il ciclo vitale (acquisizione, integrazione, sviluppo, uscita)**"...

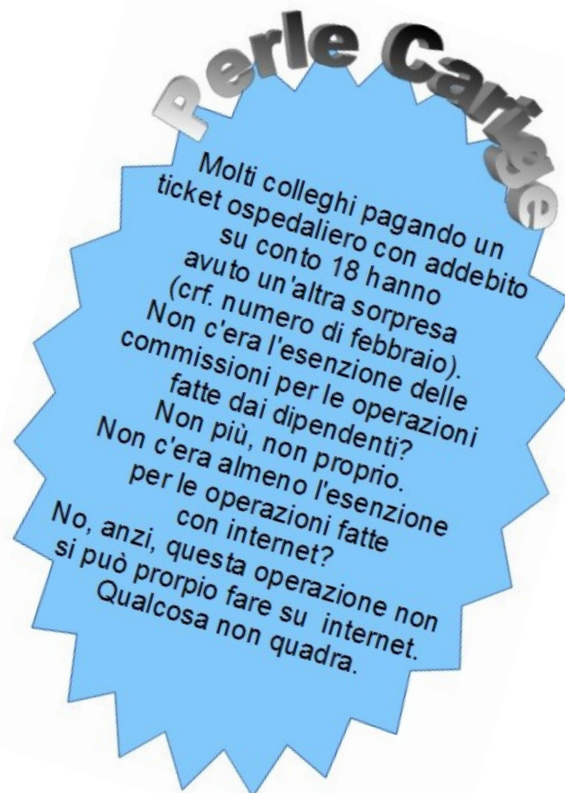
"le persone quale **attività centrale della vita d'impresa, fonte di sapere e di capacità d'innovazione**"...

"**selezione e retention di 'talenti'** "!

"**percorsi di sviluppo professionali** "...

Diteci la verità : non Vi sembra ancora una volta di vedere un film?

... e se l'altra volta avete guadagnato la 'P' di pregiudizievole, con questa guadagnerete la 'P' di **'sei sempre Polemico!'**



CAVALCARE LA RIPRESA... UNA SPERANZA DEI LAVORATORI DI CARIGE ITALIA

Dopo l'affaire Monte Paschi e l'approssimarsi di nuove linee finanziarie che stanno per essere adottate in Europa (vedi Francia), ci si interroga sul futuro del credito. Soprattutto sulle misure che i governi hanno intrapreso o vogliono intraprendere.

Ogni azione attuale è finalizzata a ricapitalizzare le banche, a metterle in condizione di tornare a svolgere la normale attività, proprio quella attività che è la principale responsabile della crisi attuale. Se i clienti (e per clienti intendiamo tutti i fruitori del credito, dal singolo cittadino alle grandi Holding) non sono in grado di pagare direttamente o personalmente gli interessi delle smisurate corse agli indebitamenti ispirati e gonfiati dalle banche, potrebbero forse essere indotti (o costretti) a farlo attraverso le tasse riscosse dallo Stato.

Nessuno, a tutt'oggi, ha ancora cominciato a ragionare seriamente sulla sostenibilità di questa società alimentata da un uso distorto del credito. E per quanto ci consta, ciò che osserviamo è che il ritorno alla "normalità" si presenta come un ritorno ai metodi errati, quelli stessi che hanno portato o che hanno generato la crisi.

Banca Carige Italia rientra in questa ottica. E' stata costruita secondo questa concezione del credito. Le parole d'ordine sono le stesse di prima: vendita di prodotti, tassi alti e non competitivi, nessuna apertura di credito alle famiglie, alle imprese, mentre si impoverisce il bagaglio di esperienze dei lavoratori.

La ricerca di nuove forme di credito adattato alle necessità del futuro delle imprese e della ripresa economica (che molti dicono essere una piccola luce in fondo al tunnel) è purtroppo assente. La nostra banca cerca clienti ricchi, aziende solide.

Ma quali clienti, quali imprese solide e dove? Aziende cui fornire servizi assicurativi, prodotti assicurativi, oppure rastrellare capitali nuovi da investire. Dove? Oggi, senza dubbio, attraverso una borsa devastata dalle speculazioni finanziarie, la finanza internazionale non trova ancora accordi concreti tra gli stati per favorire lo sviluppo e la crescita economica.

Cionondimeno, noi, come sindacato, non perdiamo le speranze di pensare ad una banca, la nostra, nata in un passato antecedente alla rivoluzione industriale, proiettata nel futuro globalizzato degli anni 2000 e che non ha perso le speranze di continuare a pensare che, una volta spazzata via la recente isteria dei profitti finanziari, dove la cultura dell'"avidità è bello", le componenti migliori dell'economia e della crescita saranno in progressivo addivenire. Noi ci uniamo alle speranze di Jenkins.

Non vogliamo perdere l'ottimismo della ragione. Vogliamo pensare che Banca Carige Italia sia orientata allo sviluppo del credito che non è ancora arrivato al punto di non ritorno.

C'è ancora tempo per imboccare la strada della crescita dei servizi al cliente e all'impresa con corretti mezzi, reali ed adeguati di un credito europeo.

Il contratto integrativo che è in corso chiede questo. Sono i lavoratori a chiederci questo pensando soprattutto al loro futuro, alla sicurezza delle loro famiglie, ad una professionalità che ancora deve trovare una dimensione adeguata alle necessità dell'utenza, in sintonia con le responsabilità mutate degli addetti, che si sono fatte più complesse, più complicate da leggi, regolamenti, testi unici, sentenze