

**SEDE**

00187 ROMA

VIA LOMBARDIA 30

TEL. 06.420.35.91

FAX 06.484.704

e-mail: uilca@uilca.itpagina web: www.uilca.itpagine Facebook: <https://www.facebook.com/pages/Massimo-Masi-Segretario-Generale-Uilca/209650792416268><https://www.facebook.com/pages/Uilca-Network/144615528931863>Canale youtube: <http://www.youtube.com/user/Uilcanetwork>

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a UNI Global Union

Il Segretario Generale

Roma, 2 aprile 2013

Allora, cambiare si può! / 1**La riduzione dei compensi al top management di Banco Popolare**

I giornali di venerdì davano ampio risalto, d'altra parte la notizia lo merita, alla riduzione dei bonus in denaro e in azioni della prima linea operativa e di controllo del Banco Popolare. Naturalmente fra la prima linea viene considerato anche l'Amministratore Delegato Francesco Saviotti.

Se fossi Grillo, potrei obiettare (come ha fatto il comico genovese nel caso della riduzione dello stipendio dei due Presidenti della Camera Boldrini e del Senato Grasso) che potevano ridursi, oltre i bonus, anche i lauti stipendi. Ma poiché non sono Grillo, mi accontento.

Certo qualche maligno potrebbe dire che a causa del "profondo rosso" di circa 944,6 milioni sarebbe stato "brutto" non rinunciare ai bonus, soprattutto dopo questi risultati e in attesa dell'assemblea dei soci.

E' certamente un atto che apprezzo e che spero non sia un fatto isolato.

Non vorrei però che, come hanno detto brillantemente ai media i miei colleghi della Uilca Paolo Ferroni e Elisa Carletto, ora non si facciano pagare questi scarsi risultati di bilancio ai lavoratori riducendo ancora una volta il personale.

Ritengo opportuno che alla stregua del Banco Popolare, anche le altre banche diano segnali importanti. Anche quelle che hanno fatto utili.

Temo, e vorrei essere smentito, che pochi altri Gruppi bancari arriveranno alla riduzione dei benefit del top management.

Vedremo se nei prossimi giorni anche Intesa Sanpaolo, UniCredit, UBI, Banca Popolare di Milano, arriveranno a questa determinazione.

Continueranno queste banche, soprattutto Intesa Sanpaolo, a ridurre il personale senza intervenire sui bonus e sugli stipendi? Il caso dello scorso anno del Ceo Cucchiani che dopo 20 giorni di permanenza in banca si è aumentato lo stipendio di 300.000 euro è ancora lì, ben fisso nella memoria.

Vale ancora il ragionamento che non si possono abbassare i bonus e gli stipendi alle prime linee perché la concorrenza li carpirebbero al volo?

Io penso di no.



E allora solo le lavoratrici e i lavoratori “normali” devono fare sacrifici economici, di orari, di sportello, di professionalità, di mobilità e di dequalificazione?

Cambiare si può, se si vuole!

Allora, cambiare si può! / 2

Il caso della Segest spa, la redistribuzione degli utili.

“Sui social si fanno conoscenze di varia umanità”, diceva un noto commentatore dei nostri tempi.

Ed è vero. Su twitter ha attirato la mia attenzione Paolo Bruschi (ci seguiamo da molto tempo) con l'account @Bruschi_Segest perché parlava di redistribuzione degli utili, della collaborazione dei lavoratori alla crescita dell'azienda, ecc. Tutti temi a me cari.

Mi scuso con Paolo se l'altra sera sono stato un po' supponente in qualche tweet che ci siamo scambiati sulla partecipazione, ma solo il giorno dopo ho scoperto, grazie a Pietro Ravallese, questo articolo che voglio riportare integralmente:

Ai dipendenti il 20% degli utili d'impresa

Serve una svolta. Nel difficile momento che sta affrontando il Paese, con aziende e cittadini che faticano ad arrivare a fine mese, Segest Spa ha deciso di dare un segnale forte di fiducia, responsabilizzazione e partecipazione sia internamente, ai nostri dipendenti e collaboratori, sia verso l'esterno, a quel mondo delle PMI così consolidato e al tempo stesso traballante. A partire da quest'anno saremo infatti certamente i primi del nostro settore – e tra i primissimi in Italia – a condividere con il personale una quota pari al 20% dell'utile netto della società. Si tratta di un'iniziativa che riteniamo travalichi la semplice dinamica interna al mondo del lavoro e, in questo frangente storico, possa acquisire un importante significato politico e sociale.

Non siamo i primi a compiere questo passo, ma la differenza cruciale sta nel fatto che applicheremo questo principio di condivisione in una dimensione d'impresa e settore di attività del tutto innovativi: in quanto azienda di servizi che impiega una trentina di persone contiamo di costituire un simbolo e un esempio per una miriade di altre imprese, andando ben oltre l'applicazione (già rara) nella grande produzione industriale, come avviene alla Volkswagen, per intenderci.

Il fatto è che proprio per queste nostre caratteristiche siamo consapevoli di avere nel personale e nella metodologia di lavoro le nostre risorse principali. Segest è un'azienda che dà spazio ai giovani (l'età media è 33 anni), che crede nella formazione e offre ai neolaureati la possibilità di crescere insieme, che non ha bisogno di quote rosa perché ha già un 70% di donne al proprio interno e altrettante nel Comitato di Direzione. E queste persone, che si impegnano quotidianamente per mantenere l'azienda competitiva in un contesto così difficile, devono sapere che l'azienda è anche loro, che i loro sforzi rispecchiano un disegno comune, che remando insieme possiamo arrivare tutti in porto al sicuro, non soltanto chi sta al timone.

Il nostro è un percorso che viene da lontano. Abbiamo navigato controcorrente, investendo in formazione, tecnologia e risorse umane, fino a ottenere per primi nel nostro settore la certificazione in Qualità e Ambiente nel 2006 e, anche grazie a questi sforzi, siamo potuti crescere in maniera autonoma, sostenendoci con le nostre forze senza far ricorso al credito, creando un'azienda unica e sana, ininterrottamente in attivo dal 2004, in grado di attrarre cervelli dalle aree circostanti e di giocarsela alla pari con le multinazionali a partire da una realtà territoriale debole e decentrata come quella ferrarese.

Ma lavorare bene non basta e ogni giorno ognuno di noi è chiamato a uno sforzo maggiore, a reinventarsi e migliorarsi per farsi strada tra mille difficoltà. Il punto è che non è più il momento del piccolo cabotaggio, serve un balzo culturale, un'ardita impresa che imprima una svolta ai concetti stessi di lavoro e di governance. Pensiamo che la partecipazione agli utili di impresa da parte di tutti (e non è un caso che abbiamo deciso di includere nel progetto anche i collaboratori, simboli stessi del precariato) possa e debba essere un segnale forte in questa direzione, in grado di fornire la giusta motivazione al personale, ma non come si promette una carota all'asino, bensì come si condivide il raccolto in una comunità coesa, nella quale si sa che dal proprio sforzo individuale dipende il benessere collettivo. E soprattutto per aprire a un'idea di partecipazione in linea con quanto portiamo avanti da anni col nostro lavoro nel campo delle relazioni pubbliche, imperniato sul concetto di cittadino come stakeholder. E a ogni stakeholder, giustamente, spetta la propria quota, nel nostro caso letteralmente.

Una volta presa questa decisione abbiamo faticato non poco a trovare le modalità con cui attuarla, tra sistemi di ripartizione e normative bizantine (la burocrazia certo non ha aiutato). Saremmo dunque lieti di condividere la nostra esperienza con chi ritiene **2**

Segretario Generale Uilca



che la strada che stiamo tracciando possa essere interessante anche per altri. Noi pensiamo di sì. Male che vada, saremo gli unici e ne coglieremo da soli i frutti.

Paolo Bruschi, presidente Segest Spa

Grazie Paolo, davvero grazie.

Due brevi considerazioni a margine.

Prima considerazione. L'imprenditoria italiana è capace e sana. Manca una classe politica all'altezza della situazione, purtroppo.

Verrebbe voglia di stampare questo articolo e distribuirlo ai nostri Ceo o Amministratori delegati.

Seconda considerazione. In alcune banche popolari esiste la redistribuzione degli utili ai dipendenti. In alcune è stato modificato, in altre (BPM) si vorrebbe toglierlo. Meditate gente, meditate!!!

Cambiare si può, se si vuole!

Allora, cambiare si può! / 3

Presentati al presidente dell'ABI i libri sull'educazione finanziaria

Nella relazione al Congresso della Uilca nel 2010 indicai che uno dei punti delle mie proposte programmatiche per il quadriennio era quello di una iniziativa a favore dell'educazione finanziaria a favore dei soggetti più deboli, in particolare per i pensionati.

Grazie al lavoro dell'Ufficio Studi, siamo riusciti dopo non poche peripezie, insieme alla UIL Pensionati e all'ADOC (l'Associazione a difesa dei consumatori) a scrivere due libri, che verranno presentati in quattro occasioni pubbliche (due al nord, una al centro e una al sud) ad una platea di quadri sindacali in particolare pensionati.

Torneremo su questa iniziativa, presentando gli autori dei libri, quando avremo concordato le date delle iniziative.

Nel frattempo mercoledì 27 marzo, insieme alla responsabile dell'Ufficio Studi Orietta Guerra, abbiamo presentato al nuovo presidente dell'Abi Antonio Patuelli questa nostra iniziativa che è stata accolta molto positivamente.

Il Presidente dell'Abi ci ha ricordato che questa iniziativa è in sintonia alle richieste che l'Associazione bancaria ha fatto nei riguardi della Rai e di Mediaset per una serie di trasmissioni sull'educazione finanziaria sulle reti televisive.

Inoltre il presidente Patuelli ci ha invitato a pubblicare i testi dei due libri in rete per una maggiore divulgazione.

Dopo le quattro iniziative sopra descritte, inseriremo nel nostro sito tutte le pubblicazioni.

Cambiare si può, se si vuole!

Il segretario generale della Uilca
Massimo Masi