

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**



**ANNO I N. 9
NOVEMBRE 2012**

**VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com
SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com**

**NEWS MAGAZINE
della UILCA - BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/Gruppo BNPP**

**NUOVA PREVIDENZA?
NO, CONTRORIFORMA
di Francesco Molinari**

Questo numero di UILCATTIVI dedicato alla previdenza complementare non può prescindere da un giudizio ed una valutazione sulla recente riforma della previdenza pubblica (il c.d. 1° pilastro), tenuto conto dei rilevanti cambiamenti introdotti che hanno inciso profondamente sul sistema previdenziale. Questa riforma è nata in un contesto di indiscutibile emergenza economica e finanziaria che però non giustifica le drastiche scelte compiute che hanno la principale finalità di fare "cassa" e di attuare dei risparmi e non certo lo scopo di assicurare una maggiore "equità" ed

...segue a pag. 2

AUGURI.....

Auguriamo un proficuo e buon lavoro ai 4 nuovi Vicedirettori Generali della BNL (i dottori De Angelis, Novati, Pandolfini e Tarrantola) nominati dal CdA ed un particolare augurio alla Dott.ssa Serravalle per la sua nomina a Responsabile della Direzione Risorse Umane. Con queste nomine, oltre ad aumentare l'efficacia l'efficienza della Governance di BNL, ci auguriamo che venga incrementato anche l'ammontare del versamento a favore del "Fondo per il Sostegno dell'Occupazione del Settore Credito" che dovrà essere alimentato non solo dal contributo a carico dei lavoratori, ma anche dal versamento del 4% delle retribuzioni dei Top Manager, come dichiarato dal Presidente dell'Abi in occasione del recente rinnovo del CCNL. Aspettiamo fiduciosi una conferma in tal senso....

FONDO PENSIONI: PARTE IL MULTICOMPARTO

di Ivan Tripodi *

La svolta, che definire storica ed epocale non è affatto un azzardo pomposo o lessicale, è ormai imminente: il nostro Fondo Pensioni si appresta a cambiare radicalmente pelle per essere, sempre più, un fondamentale strumento di welfare aziendale al concreto servizio di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia. A seguito delle modifiche statutarie approvate nel 2011, si sta procedendo, con grande professionalità, a realizzare il conseguente progetto di adeguamento e trasformazione del Fondo. Infatti, l'art. 6 dello Statuto sancisce che il Fondo Pensioni "...*istituisce comparti e/o diversificate linee d'investimento...*". In tal senso, - dopo un lungo ed incessante lavoro portato avanti, unitariamente, con forte dedizione e competenza da tutto il Consiglio d'Amministrazione, dal Collegio dei Sindaci e dalla struttura del Fondo, - il prossimo 1 gennaio 2013 partirà ufficialmente il Multicomparto. Da quella data, ogni singolo iscritto verrà inserito in una delle tre linee di investimento previste in base alla sua distanza dal pensionamento e, con tempi stabiliti, a seconda dell'arco temporale dalla pensione, passerà automaticamente e gradualmente nella linea successiva, tranne per coloro i quali, appunto, andranno in quiescenza. L'idea del nuovo sistema di gestione è quella di ridurre, progressivamente, l'esposizione al rischio del portafoglio in rapporto alla vicinanza del pensionamento. Si tratta di una saggia e felice intuizione che elimina le vecchie e rigide sezioni A e B che, ormai, non rispondevano più alle reali esigenze previdenziali degli iscritti. In questa difficile fase di radicale cambiamento del mondo del lavoro, di sfiducia verso i mercati finanziari e di seria complessità del settore pensionistico e previdenziale, il Multicomparto rappresenta, quindi, una oculata soluzione finalizzata a dare risposte concrete e rassicuranti sul futuro di ogni aderente. Una scelta di cambiamento nella continuità che, avendo come faro d'azione una gestione sana e prudente, permetterà al nostro Fondo Pensioni, nato nel lontano 1956 grazie ad un lungimirante accordo sindacale, di proseguire la sua azione nell'esclusivo interesse delle lavoratrici e dei lavoratori.

***Consigliere d'Amministrazione Fondo Pensioni BNL/BNPP**



IL PUNGIGLIONE

TELETHON, come noto, è quella splendida e invidiata iniziativa che, da tantissimi anni, rappresenta il fiore all'occhiello della BNL. L'appuntamento con TELETHON è, giustamente, diventato un irrinunciabile "must" ed è motivo di enorme vanto per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori della BNL. E' bene rammentare che la maratona di solidarietà viene realizzata grazie alla fondamentale e concreta attività dei dipendenti BNL, i quali, puntualmente, aderiscono con coscienza ed entusiasmo. Il Sindacato ha sempre creduto e sposato TELETHON attraverso un fondamentale ruolo basato sulla piena condivisione dello spirito e delle finalità dell'iniziativa. Basti ricordare che, lo scorso anno, proprio in BNL, fu, eccezionalmente, derogata la proclamazione di un concomitante sciopero nazionale per permettere il regolare svolgimento della manifestazione. Purtroppo, non sono tutte rose e fiori. Da tempo, abbiamo registrato e, con forte irritazione, denunciato, l'ultima volta solo qualche giorno fa, che, in moltissime realtà, il management della BNL fissa, sistematicamente, dei ferrei obiettivi commerciali inerenti la raccolta di fondi per TELETHON. Insomma, dei veri e propri budgets, vomitati a cascata fino ai singoli Gestori, da realizzare, alla faccia dell'etica, proprio su TELETHON e, quindi, sull'alto valore, non commerciale né commerciabile, della solidarietà. Si tratta, senza esagerazione, di una pratica indecente: una vera e propria miseria morale, che offende profondamente, in primis, lo spirito di TELETHON. Il Sindacato, facendo proprio l'unanime sdegno dei colleghi, ha espresso forte indignazione: è inammissibile mercificare e/o negoziare la solidarietà. Si intervenga rapidamente per fermare questo sfregio che non possiamo accettare e tollerare.

ECCO COS'E' IL MULTICOMPARTO

A partire dal 1° gennaio 2013, ogni iscritto verrà inserito in una delle tre linee di investimento in base alla sua distanza dal pensionamento e, successivamente, nei tempi previsti, passerà automaticamente e gradualmente nella linea successiva.

LINEA 1 - "STACCO" Saranno allocati gli iscritti con un arco temporale che corre tra l'iscrizione al Fondo al momento in cui manchino 15 anni al pensionamento. Tenuto conto del lungo periodo nel quale saranno allocati gli iscritti, presenta un obiettivo di alto rendimento (inflazione + 3%).

LINEA 2 - "VOLO" Saranno allocati gli iscritti con una permanenza di medio periodo nel Fondo, vale a dire da meno di 15 anni a meno di 5 anni al pensionamento. E' una linea che rappresenta una prima graduale salvaguardia e protezione del rendimento che sarà di media entità (inflazione + 2%).

LINEA 3 - "ARRIVO" Saranno allocati gli iscritti che avranno una permanenza nel Fondo per un periodo che va da meno di 5 anni fino al pensionamento. Tenuto conto che si tratta della fase finale dell'attività lavorativa e, quindi, del percorso previdenziale, si tratta di un profilo che punta a garantire la massima protezione della posizione previdenziale e presenta un obiettivo di rendimento di contenuta entità (inflazione + 1%).

E' stato previsto un meccanismo automatico di tutela, chiamato "smoothing", che attenua i rischi connessi alle uscite/entrate da una delle tre linee relativamente a eventuali particolari momenti di eccessivi ribassi/rialzi dei mercati finanziari nel passaggio da una linea all'altra nel corso della vita lavorativa dell'iscritto. Tale modalità prevede che il passaggio del montante maturato sia graduale e ripartito in tre anni. Si tratta di un'azione concreta che consentirà, al singolo iscritto, di ottenere un'attenuazione del rischio, già a partire dai due anni precedenti il passaggio alla linea successiva. Il 1° gennaio 2013, pertanto, avverrà il "Big-Bang" del Multicomparto che coinciderà con la partenza ufficiale dello stesso, attraverso l'allocatione automatica delle singole posizioni degli Iscritti nelle linee di investimento studiate, come specificato, secondo il principio della vita lavorativa residua di ciascuno rispetto alla prima data di pensionamento INPS prevista dalla normativa vigente (secondo i dati risultanti al Fondo). Inoltre, è contemplato che, a partire dal 2013, nei mesi di agosto e settembre di ogni anno, ogni singolo iscritto potrà richiedere:

1) la revisione del collocamento nelle varie fasce se si trova in una situazione previdenziale diversa da quella risultante al Fondo;

2) di collocare la propria posizione in una linea diversa da quella risultante dal percorso previdenziale delineato dal Fondo uscendo, quindi, volontariamente dal Programma Previdenziale ed entrando in una logica di investimento individuale. Quest'ultima è una facoltà che, seppur prevista dalla normativa, ci permettiamo vivamente di sconsigliarne l'utilizzo, poiché, bisogna, sempre, ricordare che la propria posizione nel Fondo Pensioni rappresenterà un indispensabile pezzo di previdenza che servirà alla futura serenità previdenziale delle lavoratrici e dei lavoratori. Quindi, non deve essere assolutamente considerato un patrimonio da utilizzare in maniera impropria e ingiusta. La UILCA BNL e i suoi esponenti nel Fondo Pensioni sono a completa disposizione delle colleghe e dei colleghi per ogni ulteriore specifico chiarimento e/o delucidazione.

NUOVA PREVIDENZA? NO, CONTRORIFORMA

segue da pag. 1

"adeguatezza" (principi stabiliti dalla Costituzione) al sistema previdenziale italiano. Infatti, anche prima di questa riforma (anzi, controriforma) il sistema aveva raggiunto il pieno equilibrio finanziario, come evidenziato dalla stessa relazione annuale dell'INPS che evidenzia come le entrate contributive rispetto alla spesa complessiva delle prestazioni, al netto della spesa assistenziale, si sono progressivamente innalzate passando dal 77,6% nel 1995 al 98,9% nel 2008. Il merito di questa "performance" è ascrivibile soprattutto al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti privati che nel 2011 ha avuto un risultato economico d'esercizio positivo di ben 7,3 miliardi, mentre il Fondo ex Inpdai ha registrato un disavanzo di circa 3,7 miliardi, pur pesando solo l'1,8% sul totale delle pensioni erogate. Il repentino innalzamento dell'età pensionabile, la rapida equiparazione dei requisiti pensionistici delle donne a quelli degli uomini, hanno creato più problemi di quanti ne hanno risolti. Un esempio per tutti: l'incredibile e scandalosa vicenda degli "esodati" che ancora stenta a trovare una completa ed equa soluzione. Non è questa la strada per affrontare il problema strutturale relativo al rapporto tra lavoratori attivi e pensionati che negli ultimi anni è costantemente peggiorato: nel 2010 il rapporto è sceso a 130 attivi per 100 pensionati. La soluzione del problema, il vero equilibrio di un sistema pensionistico a "ripartizione" (come quello pubblico) risiede in una adeguata crescita economica che assicuri un sostanziale aumento dei livelli occupazionali (soprattutto nei confronti di giovani e donne) e quindi dei lavoratori attivi che versano i contributi previdenziali destinati a finanziare la spesa per le pensioni. Inoltre, l'ingiusto aumento dell'età pensionabile rende ancora più evidente l'urgente necessità di attuare adeguate politiche del lavoro nei confronti degli ultra 55enni le cui prospettive, "grazie" al Governo Monti-Fornaro, sono notevolmente mutate. Infine, di fronte ad una costante compressione delle prestazioni pensionistiche pubbliche appare incomprensibile l'assenza di un concreto intervento per potenziare e favorire la previdenza complementare. Già oggi le pensioni italiane, al netto delle tasse, sono inferiori del 15% rispetto ai trattamenti pensionistici di Francia, Spagna e Germania! Domani le future prestazioni pensionistiche "contributive" erogate dall'Inps non assicureranno più un adeguato tenore di vita se non verranno affiancate da prestazioni integrative provenienti dal c.d. 2° pilastro previdenziale. Proprio per questo è necessario consolidare, sostenere e sviluppare il nostro Fondo Pensioni che rappresenta l'insostituibile strumento di welfare aziendale.

Francesco Molinari

FONDO PENSIONI, UN PO' DI STORIA

1956: nasce il Fondo Pensioni BNL; il CdA della Banca, "in adempimento degli impegni sindacali assunti" delibera l'istituzione del Fondo Pensioni, aggiuntivo alla pensione Inps, operativo a partire dal 1°/01/1957, con un contributo del 2% a carico del personale e del 4% a carico della Banca; **1959:** la Bnl e le Organizzazioni sindacali sottoscrivono l'accordo con il quale viene approvato lo Statuto del Fondo; **1962:** con D.P.R. n.929 viene riconosciuta la personalità giuridica del Fondo; **1997:** definizione dell'articolazione del Fondo nella Sezione A per i "vecchi iscritti" e nella Sezione B per i "nuovi iscritti"; il contributo a carico dei nuovi iscritti è pari al 2% della retribuzione assunta a base della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.), anche il contributo a carico della Banca è fissato al 2%; **1999/2001:** massiccio piano di vendita degli immobili ad uso prevalentemente abitativo; **2000:** offerta ai pensionati la possibilità di risolvere il rapporto con il fondo attraverso la liquidazione di un importo corrispondente all'intera riserva matematica; a fine 2002 il 72% dei pensionati aveva optato per la liquidazione di capitale; **2002:** accordo sindacale per la trasformazione, con effetto dal 1/1/2003, della Sezione A da regime a prestazione definita a regime a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale; **2003/2009:** con successivi accordi sottoscritti nel tempo il contributo a carico della Banca a favore dei nuovi iscritti è stato gradualmente incrementato sino al 4%, allineandolo alla percentuale per i "vecchi iscritti" a partire dal 1°/12/2009; **2005:** accordo sindacale che consente l'iscrizione al Fondo anche degli apprendisti con un contributo a carico della Banca dell'11% e solo dell'1% a carico dell'apprendista per gli anni di vigenza dell'apprendistato (ora 3 anni); per il primo anno successivo alla stabilizzazione il contributo a carico della Banca è del 10% mentre quello a carico dell'apprendista è fissato al 2%; **2011:** accordo sindacale con il quale si definisce il nuovo Statuto del Fondo, successivamente approvato dall'Assemblea degli iscritti. Il Fondo si trasforma in Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia che, quindi, consente l'iscrizione dei lavoratori delle società del Gruppo BNP in Italia. E' prevista anche la facoltà di iscrizione da parte dei familiari fiscalmente a carico. Inoltre, vi è l'impegno di adottare il Multicomparto che partirà il 1° gennaio 2013.

E la storia continua.....

VIAGGIO NEL "GLOSSARIO" DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Asset allocation: è il processo con il quale si decide in che modo distribuire le risorse fra diversi possibili investimenti per raggiungere una gestione ottimale del portafoglio, in modo da equilibrare il rendimento e il rischio degli investimenti alle esigenze e alle aspettative dell'investitore. **Comparto garantito:** il TFR conferito con modalità tacite deve confluire in comparti che devono garantire la restituzione del capitale versato. **Conferimento del TFR:** a partire dal 1 gennaio 2007 la normativa prevede che il lavoratore debba scegliere di destinare, o meno, alla Previdenza Complementare il TFR maturando. Il conferimento può avvenire in modo esplicito (destinandolo ad una forma pensionistica complementare oppure lasciandolo in azienda). Nel caso di conferimento tacito (il c.d. "silenzio assenso") il datore di lavoro, trascorsi 6 mesi provvederà a trasferire il TFR maturando ad un Fondo Contrattuale, ed in mancanza al Fondo Pensioni Complementare costituito presso l'INPS. **Contributi deducibili:** i versamenti effettuati dall'iscritto e dall'azienda a forme di previdenza complementare sono deducibili dal reddito complessivo dell'iscritto, fino ad un massimo di euro 5.164,57. **Fondo Pensione a contribuzione definita:** l'entità della prestazione pensionistica dipende dai contributi versati e dai risultati della gestione finanziaria. **Fondo Pensione a prestazione definita:** la prestazione pensionistica è determinata con riferimento a quella del trattamento pensionistico obbligatorio. **Fondi Pensione negoziali:** costituiti in base all'iniziativa delle parti sociali (le Fonti Istitutive) mediante accordi collettivi. Possono aderire i lavoratori appartenenti ad aziende, gruppi di aziende o enti, settori o categorie per i quali trova applicazione l'accordo stipulato. L'adesione assicura al dipendente anche il versamento di un contributo a carico del datore di lavoro, versamento che quest'ultimo invece non è tenuto ad effettuare nelle forme di previdenza individuali. **Fondi Pensione aperti:** promossi da banche, SGR, SIM e imprese di assicurazione a cui possono iscriversi indistintamente tutti i lavoratori. Possono aderire a tali fondi anche soggetti che non svolgono attività di lavoro. **Fondi Pensione preesistenti:** già istituiti alla data del 15 novembre 1992, quando entrò in vigore la legge delega in base alla quale fu poi emanato il Decreto lgs. 124/1993. **Sezione A:** sono inseriti i c.d. "vecchi iscritti" assunti in BNL prima del 28 aprile 1993, oppure assunti da tale data ma già iscritti ad altre forme pensionistiche complementari senza riscatto delle relative posizioni. La Sezione non sarà più operativa a partire dal 1° gennaio 2013 con l'istituzione del Multicomparto. **Sezione B:** sono inseriti i c.d. "nuovi iscritti", assunti in BNL dal 28 aprile 1993 non precedentemente iscritti ad altre forme pensionistiche ovvero già ad esse iscritti che però abbiano riscattato la loro posizione. La Sezione non sarà più operativa a partire dal 1° gennaio 2013 con l'istituzione del Multicomparto. **Sezione C:** costituita da pensionati della BNL che hanno risolto il rapporto di lavoro con la Banca entro il 31 dicembre 2002 e che non hanno optato per la liquidazione della posizione individuale. **Life-cycle:** programma di investimento che prevede il passaggio automatico a diverse tipologie di investimento in base agli anni che mancano alla pensione, in modo tale da ridurre il rischio finanziario a seguito dell'aumentare dell'età anagrafica dell'iscritto. **Monocomparto:** Fondo Pensione con una unica linea d'investimento. Si avrà quindi un unico tasso di rendimento uguale per tutti gli aderenti al Fondo. **Multicomparto:** Fondo Pensione con più comparti d'investimento con differenti profili di rischio e quindi di rendimento. **Posizione individuale (c.d. zainetto):** la parte dell'attivo netto destinato alle prestazioni di pertinenza del singolo iscritto. **Sistema pensionistico a "capitalizzazione":** sistema finanziario di gestione nel quale i contributi versati per i lavoratori attivi vengono accantonati in conti individuali, ed investiti per costituire un montante per la successiva erogazione della pensione. **Tasso di sostituzione:** il rapporto fra la prima rata annua di pensione erogata e l'ultima retribuzione annua percepita. **Vecchi iscritti:** soggetti iscritti prima della data di entrata in vigore della Legge 421/1992. Per i "vecchi iscritti" è possibile che l'erogazione della prestazione pensionistica avvenga in unica soluzione per l'intero ammontare. Invece per i "nuovi iscritti" la prestazione può essere erogata in forma di rendita oppure parte in rendita e parte in capitale, fino al massimo del 50 per cento del montante finale accumulato.

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

**ISCRIVITI ALLA
UILCA**

L'AFORISMA

L'Italia deve essere nel mondo portatrice di pace: si svuotino gli arsenali di guerra, sorgente di morte, si colmino i granai di vita per milioni di creature umane che lottano contro la fame... Questa è la strada, la strada della pace che noi dobbiamo seguire.

(Sandro Pertini)

Dal discorso di insediamento al Quirinale (1978)

Un Suggerimento per la Lettura



MAURO CORONA (1950), è considerato lo scrittore della montagna. Nei suoi libri ci porta a contatto con un mondo quasi scomparso: quello della vita e delle tradizioni della montagna, quasi sempre il "suo" Vajont. Personaggi ed echi del passato riaffiorano tra le righe di Corona, il quale affronta con uno sguardo appassionato e malinconico temi come il rapporto dell'uomo con la natura, con le proprie radici e con il progresso economico e tecnologico.

"La casa dei sette ponti" (Feltrinelli, 2012) è un romanzo ambientato nell'Appennino toscano-emiliano: questa volta Corona lascia le sue amate Alpi. E' il racconto di una ricerca, dell'esplorazione dei boschi e della natura per ritrovare sé stessi. La casa dei sette ponti esiste davvero, Corona l'ha vista durante una visita al suo amico Francesco Guccini. Apparentemente disabitata, con il tetto colorato e i due camini che fumano costantemente, la casa è stata per Corona un irresistibile invito alla scrittura.

LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI (uilcattivi@gmail.com)

Le idee, le proposte, i suggerimenti e, perché no, anche le critiche saranno di buon grado pubblicate. Pertanto, inviate alla nostra mail qualsiasi tipo di intervento per trasformare questo news-magazine in un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

Relativamente all'articolo sulla nuova sede di Roma, pubblicato nel numero di Uilcattivi di ottobre, sarò pessimista ma ho la netta sensazione che sia un "razionale pretesto" per fare cassa con la vendita degli immobili BNL a Roma. Sbaglierò ma il "bottino" i francesi lo porteranno oltre le Alpi... (vedi operazione Parmalat). Le risorse rivenienti dalle alienazioni che come valore superano di molto l'investimento per il nuovo immobile sarebbe il caso rimanessero invece in BNL per finanziare lo sviluppo della Banca stessa (non ci dicono sempre che mancano soldi per soddisfare esigenze operative che sono evidenti a tutti?). Spero di essere smentito! Un cordiale saluto.

(E.V.)

La Redazione: La tua preoccupazione è la nostra. Non critichiamo certo la necessità/opportunità di poter sfruttare al meglio l'ingente patrimonio immobiliare di BNL, che ammonta a circa 1,7 miliardi di euro. Ma reclamiamo che questi asset, come giustamente sottolinea, vengano utilizzati e reimpiegati per lo sviluppo della Banca. Facciamo degli esempi concreti: il valore netto del patrimonio immobiliare dei palazzi messi in vendita a Roma supera abbondantemente i 500 mln di euro, importo ben superiore ai 300 mln da investire per "Tiburtina". E si tratta, naturalmente, di "valori di libro" (al costo storico con le rivalutazioni di legge al netto degli ammortamenti), spesso sensibilmente inferiori al reale valore commerciale. Quindi, dici bene: la differenza dove va a finire? E' un serissimo quesito che attende necessaria risposta.

Cara Redazione, è bizzarro che la scelta di allestire in open space la nuova sede della Tiburtina arrivi dopo anni dal conclamato fallimento di questa modalità di concepire gli spazi lavorativi, come affermato da un'ampia letteratura e indagini in merito. Istituti di medicina del lavoro europei, statunitensi e australiani ritengono che "lavorare in mezzo ad altre persone che parlano riduce la produttività e rende più difficile la concentrazione e il ricordo delle cose"; "causa conflitti e alti livelli di stress", "senza contare che la promiscuità rende più facile la trasmissione di malattie di stagione, con elevato turnover del personale". Secondo uno studio condotto dall'osservatorio francese Actinéo sulla qualità del lavoro, solo il 51% dei dipendenti francesi che ha a che fare con un open space riesce a concentrarsi sul proprio lavoro, contro l'83% di coloro che utilizzano l'ufficio "tradizionale". I fautori dell'open space (che evidentemente non hanno mai lavorato in luoghi affollati, né contano di farlo) potrebbero puntare sul vantaggio di concedere a tutti lo stesso livello di informazione, accostando i capi ai propri collaboratori. Ma chi ha mai visto un capo, pardon, un responsabile, lavorare, se non in rari casi e per brevi periodi, in una stanza affollata di collaboratori? Figuriamoci in un open space! In realtà, come riferisce l'Actinéo, "l'open space non è quello spazio libero, luminoso, arioso, aperto e leggero che vorrebbero farci credere i suoi sostenitori, ma piuttosto un altro modo per ridurre i costi e gli spazi a disposizione", mettendo magari in conto l'inevitabile calo di produttività, forse da affrontare in una seconda fase con un "sottocapo" dotato di tamburo per battere i tempi di produzione...

(M.V.)

La Redazione: La scelta dell'open space è il tipico frutto di una strategia aziendale volta al contenimento dei costi: ci auguriamo non a discapito della qualità dell'ambiente di lavoro e del benessere dei lavoratori. Ora si tratta di capire, però, se la realizzazione rispetterà i requisiti minimi imposti dalla decenza (e dalla legge, per inciso...). Pertanto invitiamo fin da ora ogni collega a segnalarci criticità, su questo tema, anche sulle postazioni di lavoro attualmente occupate (ad esempio a Roma alla Pisana ed a Milano in via Deruta), perché abbiamo l'impressione che sia necessario iniziare subito a "sensibilizzare" l'azienda su questi specifici punti.