



UILCA GRUPPO MPS

SOMMARIO:

Breaking News

Tutto e di più dal tuo Sindacato

Anno IV n. 2
Febbraio 2012

Editoriale di Benedetta Sabatini	1	<u>EDITORIALE</u>
Rassegna stampa: Speciale rinnovo CCNL No a falsità sulla ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale 1/2/12	2 4	Dopo lo speciale dello scorso mese, interamente dedicato all'intervista a Carlo Magni , Segretario Responsabile Uilca Gruppo MPS, in cui si rimarcavano le posizioni unitarie sui temi attuali per la Banca Monte dei Paschi, Uilca Breaking News torna alla sua veste editoriale classica.
Rassegna stampa: Speciale rinnovo CCNL Bancari, nel contratto uno scambio utile a tutti Sole 24 Ore 2/2/12	5 6	Nello " Speciale rinnovo CCNL ", in attesa del confronto assembleare che vedrà coinvolti tutti i Lavoratori, vengono forniti chiarimenti ed esemplificazioni sull'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale, sottoscritta a Roma il 16 Gennaio 2012.
Rassegna stampa: Il piano di Mps arriverà dopo la nomina del CdA Sole 24 Ore 2/2/12	7	La sezione " Notizie dal Gruppo " presenta un articolo, tratto da " <i>Il Sole 24 Ore</i> ", pubblicato dopo l'assemblea degli Azionisti BMPS del 1 Febbraio 2012, ed un comunicato unitario, in cui i Coordinamenti riportano l'esito dell'incontro con il nuovo Direttore Generale, Dott. Fabrizio Viola , svoltosi a Siena il 25 Gennaio u.s..
Coordinamenti RSA: Incontro con il nuovo Direttore Generale - Siena, 26/01/12	8	Le circolari edite dalle Rsa periferiche hanno questo mese un respiro geografico trasversale a tutta l'Italia, provenendo infatti dalle Segreterie di Livorno, Bologna, Milano, Lecce, Perugia e Firenze.
RSA Livorno: Entusiasmo, motivazione..senso di responsabilità Livorno, 3/1/12	9	Aprire il capitolo sugli " Approfondimenti " l'intervento di Sandra Vannini - Coordinatrice Dipartimento Politiche Pari Opportunità Uilca e Responsabile Coordinamento Pari Opportunità Uil Toscana - alla 3° <i>Assemblea Donne UIL</i> , svoltasi a Roma il 1 Febbraio scorso.
RSA Emilia Romagna: Sicurezza Area Emilia Romagna Bologna, 9/1/12	10 11	Le novità per il 2012 circa la Polizza Sanitaria sono sintetizzate a pagina 22. Si raccomanda comunque la lettura integrale del D1557 della Normativa Aziendale Interna BMPS.
RSA Lombardia Ovest: News di Area Milano, 26/1/12	12 13	A conclusione di questo numero viene riportato un articolo tratto da "CorrierEconomia" del 30 Gennaio 2012, sulla eventuale convenienza e sui possibili benefici finanziari dovuti al riscatto della laurea , dopo la riforma introdotta dall'attuale Governo.
RSA Lecce: Comunicato ai lavoratori Lecce, 2/2/12	14	Buona lettura.
RSA Perugia: Incontro sulle politiche commerciali Perugia, 8/2/12	15	
RSA Firenze: Comunicato ai lavoratori Firenze, 9/2/12	16	
3° Assemblea Donne UIL - Intervento di Sandra Vannini	17 21	
Polizza Sanitaria	22	
Riscatto Laurea CorrierEconomia 30/1/12	23 25	
Facci sapere cosa ne pensi!	25	

Benedetta Sabatini

Comitato di Redazione

Speciale rinnovo CCNL

*Pubblichiamo un importante documento, messo a punto dal **Dipartimento Comunicazione della Segreteria Nazionale UILCA**, che fa chiarezza rispetto ad una serie di comunicazioni di posta elettronica che taluno sta diffondendo fra i Dipendenti del credito, comunicazioni che contengono affermazioni che distorcono la realtà dei contenuti dell'Ipotesi di Accordo che il 16 gennaio u. s. è stata sottoscritta a Roma da tutte le OO.SS. del settore.*

In attesa del confronto Assembleare, naturale sede di dibattito in regime democratico, vi invitiamo a leggere con attenzione quanto segue.

No a falsità sull'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale

Roma, 1 Febbraio 2012

In questi giorni circola tra i lavoratori una mail sul rinnovo del Contratto Nazionale con dati fuorvianti e falsi.

Noi crediamo che tutti gli accordi e in special modo il Contratto Nazionale non solo possano, ma debbano essere oggetto di dibattito tra i lavoratori e le Organizzazioni Sindacali. In quest'ambito è quindi legittima la critica e il dissenso se però sono esposti in modo corretto, riferendo dati reali e non falsi o strumentali a sostenere determinate tesi.

In primo luogo non è corretto discutere di questo rinnovo contrattuale come fosse un dato assoluto, senza rapportarlo al contesto in cui è stato raggiunto, costituito da una situazione di crisi economica devastante, che inevitabilmente coinvolge anche il settore del credito:

- 3.500.000 (avete letto bene 3 milioni 500 lavoratori) in Italia sono al momento senza un rinnovo di Contratto e non è certo che lo ottengano in un periodo tanto breve;
- nei rinnovi contrattuali di altre categorie gli aumenti economici sono tutti inferiori a quelli ottenuti nel credito e gli accordi sono stati conseguiti oltre 6 mesi prima rispetto a quello dei bancari. Negli ultimi 6 mesi la situazione economica è notevolmente peggiorata e non vi sono stati altri rinnovi di Contratto;

- considerando settori più assimilabili al bancario, si constata che in quello assicurativo è partita la terza fase di mobilitazione e non si riesce a chiudere un accordo, mentre nel Pubblico Impiego, i salari nazionali e aziendali sono bloccati per tre anni.

Certo i critici dell'ipotesi di accordo del credito potrebbero sostenere che è meglio non avere un Contratto se i termini di rinnovo non sono soddisfacenti.

A questa obiezione è facile contrapporre lo scenario alternativo.

Il Contratto è stato disdettato e senza un rinnovo ci sarebbe stata una situazione priva di regolamentazione certa per tutto il settore.

Senza il rinnovo gli aumenti di 170 euro, sebbene compensati con misure temporanee, al termine del triennio:

- non ci sarebbero;
- non aumenterebbero a regime le retribuzioni;
- non costituirebbero la base di calcolo per le richieste di aumento che alla scadenza del Contratto verranno avanzate.

Lo stesso discorso vale per l'Occupazione.

Considerare la crescita di circa 6.000 assunzioni stabili all'anno da liquidare come cosa scontata o di poco valore non è solo sba-

gliato, ma anche fuori da qualsiasi logica, in un contesto del Paese dove la disoccupazione sta diventando una piaga sociale enorme, che colpisce soprattutto i giovani (l'ultimo dato Istat dimostra dati sulla disoccupazione allarmanti e in continua crescita, con una concentrazione gravissima sui giovani, dove la percentuale dei senza lavoro è del 31%, mentre il restante 69% occupato, per circa il 70% non ha un lavoro a tempo indeterminato).

È inoltre estremamente miope (oltre che egoistico) pensare che le assunzioni non interessino chi è già in servizio, perché la tenuta sociale del settore è l'unica via per mantenerlo indipendente e renderlo sempre più determinante nel Paese. Senza crescita occupazionale il comparto del credito progressivamente è destinato a perdere addetti e a ridursi in termini numerici e qualitativi. È contraddittorio sostenere che bisogna salvaguardare la categoria e dire che i lavoratori in attività non devono interessarsi dei livelli occupazionali, perché **senza nuove assunzioni in futuro potrebbe non esserci più una categoria da tutelare.**

Per questo avere consolidato l'Area Contrattuale e ottenuto che nel credito rientrassero lavorazioni esternalizzate è una conquista di grandissima portata.

Speciale rinnovo CCNL

No a falsità sull'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale

segue da pag. 2

Non è vero che per le assunzioni si sono accettate regole che stravolgono irreversibilmente la figura del bancario.

Gli aumenti salariali di 170 euro a regime saranno irreversibili, mentre le misure a compensazioni sono temporanee:

- il blocco degli scatti di anzianità incide per un anno e 7 mesi e grava sul costo del lavoro per lo 0,48%;

- **non è bloccato il calcolo del Tfr**, ma per 3 anni il calcolo avverrà solo sulle voci fisse della retribuzione rappresentate da salario, scatti maturati, importo ex ristrutturazione tabellare. Questa misura incide per lo 0,64%, quindi per costare al singolo lavoratore 600 euro all'anno e 3.000 nel triennio (come indicato nella mail che circola tra i lavoratori) significa che stiamo parlando di retribuzioni da top manager.

Non è vero che si perde una giornata di ferie.

Si destina al Fondo per l'Occupazione una giornata delle 23 Ore in Banca delle Ore per le Aree Professionali e una di ex Festività per Quadri Direttivi e Dirigenti.

Non si perde nulla perché questa soluzione a favore dell'OCCUPAZIONE (di cui si è detto sopra) è temporanea per un quinquennio.

Non si lavorerà a turnazione.

L'orario individuale e di adibizione allo sportello è immutato. L'aumento di possibilità dell'orario di apertura dello sportello è funzionale innanzitutto al mantenimento dell'occupazione e poi a far crescere

la produttività per favorire le nuove assunzioni. Anche in questo caso va considerato che quando le banche non vedono crescere la produttività e non raggiungono i livelli di reddito che si propongono, per prima cosa attivano misure di riduzione del personale.

L'uscita di 16.500 lavoratori nel prossimo triennio è un dato riferito probabilmente a stime vecchie di mesi, ormai superate dalla realtà, anche a seguito della riforma pensionistica. È quindi una previsione priva di fondamento, che forse riguarda altri settori, non certo il credito.

Anzi, l'aumento dell'età pensionabile probabilmente ridurrà anche le uscite già stabilite in accordi aziendali o di Gruppo (ad esempio Unicredit).

Posto che la premessa è falsa, rispondiamo alle seguenti domande.

1) I NEO ASSUNTI LI ASSUMONO PER FARE LA CARITA' O SERVONO ALLE STRUTTURE LAVORATIVE???? SE SERVONO COSA C'ENTRANO LE PENALIZZAZIONI CHE CI HANNO IMPOSTO?

Le banche infatti non avrebbero assunto nessuno ed erano tra l'altro in grave difficoltà nel non poter più mandare via i lavoratori che si erano proposti di fare uscire. Le assunzioni sono una richiesta avanzata dal sindacato, alla quale le banche hanno risposto due cose: o salario o occupazione e poi, in caso di maggiore occupazione

serve far crescere la produttività.

La dicotomia salario o occupazione è stata smontata ottenendo entrambe.

Per fare aumentare la produttività si è concordato l'aumento degli orari di Sportello. Peraltro fino alle 20, perché fino alle 22 sarà deciso nelle aziende se si trova un accordo sindacale.

Quelle definite penalizzazioni sono misure di SOLIDARIETÀ per favorire la crescita occupazionale nel settore, della cui importanza si è già detto.

2) SE, COME CI DICONO, ABBIAMO POCO LAVORO, PERCHÈ CI VOGLIONO FARE LAVORARE UN GIORNO IN PIÙ???

Vale la risposta precedente sulla crescita della produttività, **MA NON È VERO** che si lavorerà di più, perché orario individuale e di adibizione allo sportello del singolo sono immutate.

3) IL CONTRIBUTO DEL 4% DEI DIRIGENTI È MISURA REVERSIBILE, AL CONTRARIO DEL CAMBIAMENTO PROFONDO DELLE CONDIZIONI DI VITA DEI LAVORATORI CHE SONO IRREVERSIBILI. È ABBASTANZA FACILE CAPIRE CHE QUESTA DIMINUZIONE DI STIPENDIO DEI DIRIGENTI, (CHE È PERALTRO VOLONTARIA E NON OBBLIGATORIA) SI POTRÀ FACILMENTE COLMARE CON AUMENTO DI PREMI E INDENNITÀ VARIE.

Innanzitutto i Dirigenti destineranno come i Quadri Direttivi una giornata di ex festività al Fondo per l'Occupazione. Il 4%

Speciale rinnovo CCNL

No a falsità sull'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale

segue da pag. 3

lo verterà il top management ed è stato un grande risultato avere inserito in un Contratto Nazionale la possibilità di incidere sulle retribuzioni dei manager che sono assolutamente fuori dal controllo di accordi collettivi e avere ottenuto che a sostenere questa posizioni sia lo stesso presidente dell'Abi.

Come detto le misure di compensazione a carico dei lavoratori sono TEMPORANEE.

4) QUALI ALTRI UFFICI SI CONOSCONO CHE APRONO FINO ALLE 22? (A MENO CHE NON CI DECLASSINO A COMMESSI DI NEGOZIO). NEMMENO I CARABINIERI SE DOVETE FARE DENUNCIA TENGONO APERTO SINO A QUELL'ORA.

Va premesso e ribadito che per aprire fino alle 22 serve un accordo aziendale. A rimanere aperti fino alle 20 sono molti servizi. Questa misura va incontro a richieste anche dei cittadini, quali sono i bancari fuori dal loro posto di lavoro e si lamentano per Uffici e altre strutture chiuse e non fruibili.

L'antipatica considerazione in merito ai commessi di negozio, suggerisce però la considerazione che gli stessi lavoratori bancari da cittadini si rivolgono a quei lavoratori per i loro acquisti e sono contenti se possono farlo il sabato e la domenica a qualsiasi ora (perché i diritti di quelle persone dovrebbero valere meno di quelli di chi lavora nel credito?).

In ogni caso va sempre ricordata la necessità per creare occupazione di far crescere la produttività del settore.

Colpisce poi questa affermazione:

.... SE FUORI DA QUI C'È L'INFERNO NON POSSONO PENSARE DI PORTARLO ANCHE DENTRO LE BANCHE ...

È veramente credibile che il settore bancario e i lavoratori del credito possano agire, pensare, vivere fuori dal contesto sociale, economico e politico in cui si trovano.

In un contesto dove peraltro i lavoratori del credito non sono privilegiati, ma hanno giusti trattamenti che non ci sono in altre categorie disagiate. Ai bancari sono pagati i contributi, gli straordinari, la malattia etc, in modo certo e preciso, esistono istituti di pensione integrativa, casse sanitarie, circoli ricreativi, la LONG TERM CARE e per i neo assunti si è portato il contributo minimo per la previdenza complementare al 4% a carico aziendale.

Nel credito non esiste, per ora, mobilità o cassa integrazione, al massimo c'è il meccanismo dell'accompagnamento alla pensione. Inoltre si è concordato l'ampliamento della copertura dei rischi professionali civili, penali ed amministrativi anche alle eventuali sanzioni pecuniarie. Tutto ciò grazie a Contratti Nazionali e accordi aziendali, che non guardano solo agli aspetti economici, ma pongono in primo piano il welfare, le condizioni di lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. C'è ancora molto da fare, certo, ma il lavoro che il sindacato porta avanti è costante e svolto con serietà e senso di responsabilità, conside-

rando il contesto del settore e quello generale.

In quest'ambito bisogna sempre ricordare che le scelte aziendali le operano le banche e non il sindacato, che è chiamato a gestire le ricadute. Per cambiare questa situazione la Uilca da tempo sostiene la necessità di maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, con forme di rappresentanza negli organismi di governance, e con l'azionariato dei dipendenti, che andrebbe rilanciato e sostenuto dagli stessi lavoratori.

La soluzione in ogni caso non è disertare il confronto democratico e partecipare alle assemblee, dove è chiaro che ogni lavoratore avrà il diritto di esprimersi e di votare come ritiene, ma almeno di farlo sulla base di informazioni vere e non sulle falsità che si cerca di divulgare, CONSIDERANDO CHE QUESTO RINNOVO MANTIENE INALTERATI I DIRITTI DEI LAVORATORI (NON SI PERDE ALCUN DIRITTO COME INVECE È SUCCESSO I ALTRI COMPARTI), DEFINISCE AUMENTI CONTRATTUALI A REGIME (LE SOLUZIONI COMPENSATORIE SONO TEMPORANEE E INCIDONO SUGLI AUMENTI NON SU QUANTO OGGI È ACQUISITO), CREA LE CONDIZIONI PER LA CRESCITA OCCUPAZIONALE STABILE A FAVORE DEI GIOVANI, CONSOLIDA L'AREA CONTRATTUALE, MALGRADO IL DIFFICILISSIMO CONTESTO.

Il Dipartimento Comunicazione Uilca Nazionale

Tratto da "Il Sole 24 Ore" del 02-02-2012

**Intervista a Francesco Micheli -
Presidente del Comitato affari sindacali Abi**

Bancari, nel contratto uno scambio utile a tutti

La verità? «Forse sarebbe stato più facile non fare il contratto. Questo è stato un accordo fortemente voluto che ha portato ad una crescita reciproca delle parti nella negoziazione». Non è l'ammissione del giorno dopo, a caldo, ma quella ponderata, che arriva a due settimane dalla sigla del rinnovo del contratto dei bancari. Il presidente del Comitato per gli affari sindacali e del lavoro di Abi, Francesco Micheli parla di un accordo che ha avuto una preparazione molto lunga, «iniziata nel luglio del 2010», e «uno scambio vero: i sindacati hanno ottenuto ben 170 euro e tutele occupazionali». Solo adesso, a distanza di due settimane, «con condizioni di scenario in ulteriore peggioramento, forse non sarebbe più stato possibile». I direttivi dei sindacati firmatari hanno approvato l'ipotesi di accordo, nei prossimi giorni cominceranno le assemblee dei lavoratori a cui spetta il via libera finale; solo allora l'ipotesi sarà trasformata in contratto vero e proprio.

Questo accordo porta una forte discontinuità nella vita e nelle tasche dei bancari, abituati ad altre tradizioni, e porta a com-

pimento un percorso di grande trasformazione del settore. Quale è la sua valutazione?

Il tavolo sindacale è sempre stato unito e, come Abi, questo lo abbiamo apprezzato molto. Credo che un tavolo unitario sia un grande valore, dal punto di vista politico, ma anche da quello tecnico. L'ultimo contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari non va letto come un momento unico. È infatti la fase finale del percorso iniziato nel luglio del 2010 con la riscrittura delle regole sulle agibilità sindacali, proseguito con la riforma del Fondo di solidarietà e la riscrittura delle regole sugli assetti contrattuali che sono andate ben al di là degli accordi interconfederali. È un contratto che parte da lontano e che, come si legge nella premessa, si è basato sul confronto leale tra le parti e sulla logica dello scambio nel solco della tradizione del settore.

Che cosa è cambiato negli strumenti che il credito ha a disposizione per gestire la crisi e per individuare strategie di crescita?

Le aziende avranno a disposizione tutti i tipi di flessibilità prevalentemente finalizzata al sostegno dell'occupazione. Flessibilità in ingresso con uno specifico salario per i giovani, l'insourcing e il fondo per l'occupazione, di prestazione con la fungibilità dei quadri, l'orario di sportello e la riforma degli inquadramenti che verrà affrontata dall'osservatorio, in uscita con la riforma del Fondo e in particolare con la valorizzazione della solidarietà espansiva.

La parte datoriale ha messo a segno un risultato importante per il recupero della produttività. Ma nella logica dello scambio vero di cui lei parla, il sindacato che cosa ha portato a casa?

In un sistema e in una congiuntura come quella che stiamo vivendo, i margini di manovra e le risorse a disposizione per il rinnovo del contratto erano prossimi allo zero. Il sindacato è riuscito a portare ai lavoratori del settore 170 euro a regime, di aumento per la terza area professionale quarto livello.

È un aumento che recupera

Speciale rinnovo CCNL

Tratto da "Il Sole 24 Ore" del 02-02-2012

**Intervista a Francesco Micheli -
Presidente del Comitato affari sindacali Abi**

Bancari, nel contratto uno scambio utile a tutti

segue da pag. 5

l'inflazione?

Tutto sommato direi di sì. I sindacati hanno quasi recuperato l'inflazione in un momento in cui tutti i meccanismi, dall'Ipca in avanti, sono stati superati dagli eventi. Ma ripeto, forse sarebbe stato più facile non fare il contratto e bloccare la contrattazione per 24 mesi, così come è accaduto per il pubblico impiego, oppure addirittura restare, i lavoratori bancari, senza alcun contratto di riferimento. Questo contratto è stato fortemente voluto nella prospettiva di garantire comunque continuità contrattuale ai lavoratori.

Il tema di queste ultime settimane è stato quello delle liberalizzazioni e, seppur non esplicitamente, questa parola rientra anche nell'accordo dei bancari che liberalizza gli orari di apertura, dalle 8 alle 20, con possibilità, previo accordo sindacale di arrivare fino alle 22. Ci sarà una fase di sperimentazione?

Gli strumenti concordati con l'accordo saranno applicabili

subito dopo aver ottenuto il via libera delle assemblee dei lavoratori. Non ci sarà nessuna sperimentazione, le aziende o hanno bisogno dei nuovi strumenti o no. Ma c'è una domanda generalizzata del mercato di orari più ampi che è emersa con ancora più forza in questo periodo in cui le liberalizzazioni sono un tema dominante.

Le diverse commissioni bilaterali che avete istituito, con compiti diversi, danno l'idea di un contratto in progress. È così?

Questo rinnovo non si esaurisce con la sigla. Le innovazioni che ha portato vanno sostenute. Quindi ci sarà, per esempio, una commissione per la riforma degli inquadramenti. Nel settore ci sono ben 15 livelli retributivi, troppi. Ma ci sarà anche un osservatorio sulla produttività con il compito di monitorare il ricorso ai nuovi orari di sportello. Con il sindacato ci siamo dati, tra l'altro, l'obiettivo di far coincidere sempre di più l'orario di fatto con l'orario di diritto.

Rinnovato il contratto delle are-

e professionali e dei quadri, presto inizierà il negoziato per i dirigenti che hanno già espresso alcune rivendicazioni. Cosa pensa della loro rivendicazione economica e della richiesta di più tutele?

Le soluzioni adottate per le aree professionali, sia dal punto di vista normativo che economico, per ovvie ragioni di coerenza non potranno non riguardare anche i dirigenti. A maggior ragione in questo straordinario momento.

Tratto da "Il Sole 24 Ore" del 02-02-2012

Banche. Il d.g. Viola: Sul buy back nessuna decisione, vedremo nel progetto per l'Eba

Il piano di Mps arriverà dopo la nomina del Cda

Mussari: «Faremo valere le nostre ragioni sui ratios patrimoniali»

Il nuovo piano industriale di Banca Monte dei Paschi sarà presentato in aprile. Lo ha detto il direttore generale del gruppo senese, Fabrizio Viola, ieri al termine dell'assemblea straordinaria della società che ha approvato l'aumento gratuito per 752 milioni, attraverso il passaggio a capitale della "riserva sovrapprezzo di emissione" relativo ai titoli sottostanti il prestito Fresh del 2008, e la conversione alla pari delle 18,8 milioni di azioni di risparmio in ordinarie.

«Iniziamo a lavorarci adesso e vogliamo essere pronti per il nuovo consiglio di amministrazione, che sarà nominato con l'assemblea di bilancio», ha spiegato Viola. Sulla nuova normativa di Banca d'Italia, tesa a rendere più agevole il riacquisto di strumenti di capitale emessi da aziende di credito (che non rientrano nel capitale di migliore qualità), il direttore generale di Rocca Salimbeni ha spiegato che in merito «non è stata presa alcuna decisione».

Banca Mps ha 650 milioni di *preferred share* e il riacquisto potrebbe portare un beneficio patrimoniale. «È una misura da inserire nel piano dei requisiti

Eba», ha aggiunto il manager.

E proprio sul fronte Eba, il presidente di Monte Paschi (e dell'Abi), Giuseppe Mussari, ha ribadito di essere fiducioso sull'accoglienza che le mosse studiate da Siena avranno presso Bankitalia e in ambito europeo. «Abbiamo predisposto un piano credibile e sono certo che Viola farà valere le nostre ragioni», ha detto Mussari agli azionisti presenti in assemblea, pochi causa neve: assente anche il presidente della Fondazione Mps, Gabriello Mancini, bloccato nella sua San Gimignano. «Siamo tra le tre banche interessate che hanno presentato un piano all'autorità di vigilanza – ha sottolineato Mussari -. Un piano che non prevede ricorrere al mercato per sopperire a una carenza di capitale temporanea e straordinaria, come l'ha definita l'Eba, dunque senza chiedere ulteriori sacrifici agli azionisti. Aggiungo – ha continuato il presidente di Mps – che questa valutazione dell'Eba deriva dal fatto che possediamo titoli di Stato italiani, sottolineo italiani, e dal derivato di copertura che la banca prudentemente accese per coprirsi da un eventuale rialzo dei

tassi: la prudenza di ieri diventa il limite di oggi». I vertici del gruppo di Rocca Salimbeni hanno poi confermato che, prima di approvare il bilancio 2011, Banca Mps effettuerà l'*impairment test*, cioè la verifica della congruità dei valori degli asset immateriali. Il test è obbligatorio (una situazione che accomuna buona parte del sistema bancario nazionale), avendo Mps iscritto in bilancio un avviamento di oltre 6 miliardi per la controllata Antonveneta. La verifica potrebbe portare a una svalutazione che avrebbe conseguenze negative sul bilancio 2011 (utile netto di 302 milioni nei primi nove mesi). In caso di perdita finale, Siena non sarebbe tenuta a pagare gli interessi (160 milioni) al Tesoro sui Tremonti bond (1,9 miliardi) emessi nel 2009. Il mercato, intanto, continua a dare fiducia al nuovo corso di Siena. Anche ieri il titolo Mps ha guadagnato oltre il 9% superando la soglia degli 0,3 euro.

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

**Incontro con il nuovo
Direttore Generale**

Siena, 26 Gennaio 2012

Si è svolto ieri l'incontro con il nuovo Direttore Generale del Gruppo Mps dott. Fabrizio Viola.

Il DG ha voluto sottolineare la delicatezza della fase, nazionale ed aziendale, che stiamo attraversando ed ha evidenziato come la priorità in questo momento sia quella di rispondere alle osservazioni dell'Eba in materia di patrimonializzazione dimostrando di poter fare a meno dell'aumento di capitale.

Il dott. Viola ha inoltre sottolineato la positività del sistema di relazioni sindacali esistente nel Gruppo. Per quanto riguarda il Piano Industriale ha affermato di non avere intenzione di presentarne uno nuovo ma di voler sottoporre a revisione quello esistente, nella piena conferma del modello di banca commerciale radicata sui territori di riferimento. In merito alla struttu-

ra interna ha espresso la volontà di valorizzare al meglio le professionalità esistenti all'interno dell'Azienda.

Come OO.SS. consideriamo tale approccio condivisibile ma rimandiamo ogni valutazione di merito al momento in cui le parole si trasformeranno in fatti e cioè in progetti e in procedure negoziali. Ovviamente il nostro giudizio si baserà sulla tutela dei livelli occupazionali, sulla conferma delle garanzie normative, sulla coerenza rispetto alle precedenti negoziazioni, sulla effettiva valorizzazione delle risorse interne che abbiano negli anni dimostrato competenza ed attaccamento alla Azienda.

I Lavoratori ed il Sindacato faranno come sempre la loro parte ma ribadiscono che la nuova fase richiederebbe una chiara assunzione di responsabilità da parte del Presiden-

te della Banca e del Presidente della Fondazione. Il fatto che questa tardi a realizzarsi non contribuisce certo a ristabilire un clima di fiducia fra le parti.

Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. - RSA Livorno Nord

Entusiasmo, motivazione...senso di responsabilità

Livorno, 3 Gennaio 2012

Mentre a Siena si cambia il Dir. Generale prima del cenone, lasciando però al loro posto i veri responsabili del "disastro MPS", mentre Fondazione e Presidente decidono di affidarsi ad un ennesimo salvatore esterno, anche se questa volta tecnico (dopo l'ingegnere e l'avvocato sembra un passo avanti) e mentre "il dimissionario" lascia con congrua liquidazione ed un lavoro assicurato...

...nella DTM Livorno Centro-Nord qualcuno ha incontrato i gestori affluent riscontrando in loro insufficienti motivazioni ed entusiasmo nell'affrontare sfide ed obiettivi del 2012.

Ovviamente non siamo assolutamente d'accordo con questa valutazione e con l'opportunità di farla, a meno che il Dir. Barazzuoli non si riferisse alla difficoltà di manifestare entusiasmo e motivazione in relazione a quanto scritto all'inizio, sulla delicata, confusa e scandalosa gestione della nostra Banca, che dura oramai da troppo tempo.

Se invece, come riteniamo più probabile, il Dir. Barazzuoli voleva effettivamente sottolineare quella che per lui è una carenza, non possiamo che ribadire per l'ennesima volta che i gestori Affluent ma anche Family, Small Business, PMI, Private ed in generale tutti i colleghi della nostra DTM, forse con entusiasmo e motivazioni non sempre eccezionali dovute principalmente al difficile contesto generale, **hanno comunque nel tempo garantito risultati eccellenti a tutti i Titolari, DTR, DTC e DTM che si sono succeduti anche in situazioni molto difficili, dimostrando con i fatti le loro capacità e soprattutto il grande senso di responsabilità e di attaccamento alla loro Banca** che sembra sempre più solamente loro!!

Ci permettiamo perciò di suggerire all'attuale DTM di non enfatizzare eccessivamente entusiasmo e motivazione che nell'attualità possono anche vacillare, **ma di valorizzare e**

riconoscere chiaramente il vero valore aggiunto rappresentato senza dubbio, lo ripetiamo, dal grande senso di responsabilità e di attaccamento dei lavoratori alla "loro Banca".

Concludiamo ricordando che entusiasmo e motivazione dipendono molto dalla qualità del management, da piani industriali efficaci e condivisi e da strategie commerciali sostenibili; appare evidente perciò che al momento non ci si deve meravigliare se sono al minimo storico.

Sicurezza Area Emilia Romagna

Incontro del 21-12-2011

Bologna, 9 Gennaio 2012

In un contesto di complessiva e significativa diminuzione degli eventi criminosi in regione (-18% nei primi sei mesi del 2011 – da 61 a 50), la nostra Banca si muove purtroppo in netta controtendenza. I recenti episodi di Budrio e Bologna - Via Duse, certificano la particolare vulnerabilità delle nostre filiali, cui fa puntuale riscontro il dato MPS Emilia-Romagna (in significativo peggioramento rispetto al 2010) che di seguito riportiamo:

- 17 rapine subite
- 4 effrazioni con scasso di ATM.

Da sempre la questione “sicurezza” è particolarmente scottante: da un lato le Banche, concentrate sulla tutela del patrimonio e sul contenimento dei costi, dall’altro il Sindacato e i RLS che hanno invece l’obiettivo di tutelare sicurezza e salute psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori.

La legge, per altro, afferma che il “rischio rapina”, sia per le caratteristiche che per

l’entità, **“rappresenta per il lavoratore bancario non un rischio generico, cioè quello a cui qualunque persona si trova esposta per il fatto stesso che fa parte di una comunità, ma sicuramente un rischio generico aggravato in quanto viene a gravare per ragioni di lavoro sul dipendente in modo più rilevante che non sugli altri cittadini”**.

Proprio in ragione di ciò l’INAIL, preso atto dell’ormai consolidato orientamento della Giurisprudenza, riconosce tra i rischi professionali anche il “rischio rapina”.

Degni di nota, sono a nostro avviso, altri due importanti riferimenti:

- il parere espresso dalla Corte Costituzionale, sentenza n. 179 del 18.2.1988 che considera lo “stress lavoro correlato” quale agente lesivo con azione prolungata nel tempo, quindi come causa non solo di infortuni ma anche di “malattia professionale”;
- il D.Lgs. n. 38 del 23.2.2000, art. 13 che introduce il concetto di “danno biologico”, riconoscendo la menomazio-

ne dell’integrità psicofisica del lavoratore.

Per quanto sopra il datore di lavoro ha l’obbligo di attivarsi per prevenire e tutelare i propri dipendenti dal “rischio rapina” e da quelli ad esso correlati (“stress lavoro correlato”).

La definizione di “rischio rapina” e la gestione delle ricadute fisiche e psichiche, conseguenti ad un eventuale atto criminoso ai danni del lavoratore, devono fondarsi dunque, su un concetto di “rischio professionale” non più meramente generico, ma “generico aggravato” (essendo stata acclarata l’esistenza di un nesso causa/effetto con l’attività lavorativa del bancario).

È questo un aspetto non trascurabile, soprattutto se considerato alla luce delle iniziative che il datore di lavoro deve adottare per tutelare al meglio la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Tutto ciò, a nostro avviso, mal si concilia con le incertezze e i ritardi che oggi caratterizzano la funzionalità (???) del

RSA MPS Emilia Romagna

Sicurezza Area Emilia Romagna

Incontro del 21-12-2011

Bologna, 9 Gennaio 2012

segue da pag. 10

“sistema sicurezza” nella nostra Banca.

Non possiamo non stigmatizzare l’opacità e la palese inadeguatezza di contratti che non garantiscono la disponibilità del servizio di guardiania a tutela delle filiali colpite da eventi criminosi, né possiamo tacere dei ritardi con cui, in molti casi, vengono effettivamente approntati gli strumenti di deterrenza via via individuati ed approvati.

Si verificano, nelle nostre filiali, casi talvolta paradossali e sconcertanti: non si può dover attendere per svariate settimane un banale intervento di riparazione di una busola, costringendo i colleghi alla faticosa autogestione di situazioni di rischio tangibile e conclamato.

Non bastano la sensibilità espressa verbalmente né la disponibilità a soluzioni estemporanee e creative: il tema è serio e la necessità di provvedimenti urgenti e concreti è di tutta evidenza.

Se da un lato, dunque, occorre lavorare congiuntamente

(Azienda e OO.SS./RLS) per far crescere in tutti i colleghi la cultura della prevenzione e della gestione del rischio rapina, dall’altro è indispensabile che l’Azienda assicuri un servizio adeguato in termini di celerità e contenuti delle risposte, valorizzando al massimo la comunicazione che, nel livello periferico, si rivela spesso parziale e inconcludente.

Ciò è del resto, l’inevitabile conseguenza di quella forte centralizzazione delle autonomie di delibera e di spesa, in materia di prevenzione e sicurezza che costituisce un limite gravissimo e un impedimento continuo e sostanziale alla razionalizzazione e al miglioramento del servizio: troppo spesso, infatti, la comunicazione fra RSA periferiche e funzioni di Area che per sua natura e finalità, raccoglie in modo analitico e puntuale, istanze e necessità del territorio, risulta di fatto vanificata dai ritardi e dalle assenze delle competenti funzioni di DG.

È indubbiamente auspicabile che l’intera Azienda, in linea del resto con quanto sta accadendo sistemicamente, si muova verso soluzioni operative e commerciali tali da ridurre sensibilmente i rischi per l’incolumità fisica e psicologica dei lavoratori ma l’inevitabile transizione verso nuovi modelli organizzativi e gestionali, non può e non deve degenerare in una sostanziale e pericolosissima sottovalutazione della questione sicurezza.

Su queste basi, in occasione di un incontro tenutosi il 21/12 scorso, abbiamo rappresentato al Dir.Operativo la stringente necessità di accrescere il livello di attenzione sull’intera questione della sicurezza, fornendo risposte immediate e valutando soluzioni anche innovative ed originali, tali comunque da ricostruire nella nostra Area, adeguati e irrinunciabili livelli di sicurezza e tutela a beneficio di tutti i lavoratori.

Circolari Sindacali

SAS della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA - Area Nord Ovest - Lombardia Ovest

News di Area

Milano, 26 Gennaio 2012

Il 24 gennaio si è svolto a Milano un incontro con il Responsabile del Dipartimento Operativo dir. Tantone. Qui di seguito e per capitoli gli argomenti trattati.

A seguito di disposizioni aziendali valide per tutta la banca, **dal 16 gennaio sono accentrate al Middle Office Prodotti le attività operative dei finanziamenti ipotecari** (incarico al perito, stesura della minuta del contratto di mutuo, incarico al notaio, istruttoria tecnico/legale, controllo documenti legali post stipula ed autorizzazione allo svincolo – cfr. circolare aziendale U 425).

Tale accentramento era già operativo nella nostra Area per il segmento dei privati, mentre viene ora implementato anche per il segmento corporate.

Abbiamo raccomandato alla Direzione di mantenere uno stretto raccordo con il predetto Ufficio, accogliendone i suggerimenti di ordine pratico che gli derivano dalla precedente esperienza di accentramento dei mutui ai privati, operando per i necessari apprestamenti logistici e con l'impegno di monitorare i flussi di lavoro e la loro sostenibilità, considerato anche che il Middle Office Prodotti ha in questi mesi contribuito con un numero signifi-

cativo di risorse alla fase costitutiva delle DTM.

Dal 1° marzo anche nella nostra Area partirà la **vendita delle polizze R.C. AUTO AXA**, già sperimentata in alcune Aree pilota (Umbria e Toscana). Non sarà compito della rete filiali gestire il post vendita che sarà invece affidato ad un numero verde. L'attività sarà dunque limitata al collocamento delle polizze ed al loro rinnovo. I relativi corsi di formazione sono già partiti dalla scorsa settimana e proseguiranno per tutto il mese di febbraio. Sono interessate a due giorni di corsi in aula

- 1 risorsa (addetto family) di ciascuna filiale Modulo Commerciale

- 3 risorse (preposto family, addetto family e addetto sb) di ciascuna filiale Paschi Valore

Si aggiungeranno inoltre corsi online della durata di 2 ore.

La direzione ritiene che tale attività costituisca un semplice sviluppo della normale attività commerciale. Nutriamo qualche dubbio al riguardo e perciò abbiamo chiesto di tornare in argomento dopo una verifica delle criticità eventualmente emerse sulle Aree partite prima di noi con questa operatività. In parti-

colare ci dispiacerebbe se le problematiche connesse alla gestione dei sinistri - peraltro non di competenza della rete - si ripercuotessero negativamente sui rapporti intrattenuti con i clienti.

A proposito di GRU. Ancora oggi non risulta individuato il GRU per il seguimiento dei colleghi di Area e di Dipartimento e neppure c'è traccia del Responsabile dei GRU che dovrà sostituire Giuseppe Marino, che come è da tempo è noto, sarà destinato altrove ad altro incarico. A questa figura in particolare, per la delicatezza e l'impegno del ruolo svolto, dovrà essere consentito un passaggio di consegne fatto con criterio ed intelligenza. Pena la perdita di un patrimonio di conoscenza che, considerate le dimensioni e la centralità della nostra Area, costituirebbe un segnale di incomprensibile sottovalutazione.

Sulla **Piattaforma Paschi Face**, in corso di graduale attivazione, abbiamo chiesto alla direzione di verificarne la fruizione ed il gradimento da parte dei colleghi, dato che gli applicativi o transazioni "a vecchio" saranno progressivamente dismessi. Il mantenimento in parallelo delle vecchie funzioni rimarrà infatti di-

News di Area

Milano, 26 Gennaio 2012

segue da pag. 12

sponibile per il tempo utile a far acquisire un livello di utilizzo efficace della nuova Piattaforma (cfr. circolare aziendale D 1596).

Ancora nessuna notizia relativa all'avviso di selezione per il **collocamento obbligatorio di 8 risorse su Milano e provincia**. Forse nel prossimo mese di febbraio, ci dice il dir. Tantone, mentre risultano già pubblicati i bandi per le province di Genova e Torino (cfr. sito della banca al link "lavora con noi"). Beati gli ultimi.

Sono stati **individuati 8 AOLAS (Addetti Organizzazione, Logistica, Ambiente e Sicurezza) per l'Area, di cui 5 in Lombardia**. Il loro compito è quello di sovrintendere agli ambiti definiti dal loro acronimo (in particolare per quanto attiene l'Organizzazione, il recepimento e rispetto dei modelli di servizio) e, insieme ai GRU, rappresentano le figure di riferimento per le DTM sulle questioni afferenti il Dipartimento Operativo.

Proprio per la loro complementarietà, ci saremmo attesi che a ciascun AOLAS corrispondesse un GRU e che entrambi condividessero il seguimento delle medesime DTM, ma così non è. Speriamo di non dover assistere

in corso d'opera a difficoltose variazioni dei portafogli che abbiamo già sperimentato con i GRU e che ancora oggi non rendono facilmente riconoscibili a tutti i colleghi queste figure aziendali.

Auspichiamo che queste figure di nuova introduzione possano contribuire a focalizzare l'attenzione della nostra azienda sulle tematiche della salute e della sicurezza. Il loro compito non potrà prescindere dal prezioso contributo dei nostri RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), già radicati sul territorio e muniti di competenze specifiche.

Abbiamo inaugurato il nuovo anno con **3 rapine**, dopo che il 2011 ha visto una recrudescenza del fenomeno, soprattutto nella nostra regione. Raccomandiamo a tutti i lavoratori che hanno vissuto questo trauma di non sottovalutarne gli effetti – che talvolta si manifestano anche a distanza di tempo – e, qualora ritenuto utile, di attivare la richiesta di visita del Medico Competente. Raccomandiamo anche il rispetto delle norme operative (mas-

simali di cassa) e la pronta segnalazione del malfunzionamento delle misure di sicurezza.

Abbiamo nuovamente richiamato l'azienda a sollecitare gli approntamenti post rapina, così come l'ordinaria e straordinaria manutenzione delle misure di sicurezza, che talvolta si protraggono inspiegabilmente per mesi.

Abbiamo infine richiesto un'informativa preventiva sulle ristrutturazioni, avendo rilevato lavori fatti al risparmio e male eseguiti.

Se i nostri RLS fossero stati chiamati ad esprimere un parere tempestivo, anziché ignorati, molte di queste situazioni si sarebbero evitate, con risparmio di denari che avrebbero potuto essere meglio investiti.

Circolari Sindacali

RSA Consorzio Operativo MPS - Polo di Lecce

Comunicato ai lavoratori

Lecce, 2 Febbraio 2012

In data 01 febbraio 2012 abbiamo incontrato le Risorse Umane del Consorzio per comunicazioni in merito alla nuova procedura di gestione rilevazione presenze: GERIP.

Nell'incontro ci è stata rappresentata la volontà Aziendale di variare le modalità di rilevazione delle presenze, che riassumiamo nei seguenti punti:

- 1) Timbratura per i quadri direttivi una volta al giorno al solo scopo di rilevazione presenza;
- 2) Timbratura di uscita ed entrata prima e dopo pausa pranzo per tutte le aree professionali (4 timbrature per la totalità delle aa.pp.).

Abbiamo espresso all'Azienda il nostro disappunto per l'introduzione non negoziata, e pertanto unilaterale, di tutte le modifiche non espressamente previste dal verbale di accordo del 11/10/2010 che vi rimettiamo in allegato.

Abbiamo invitato l'Azienda a procedere all'apertura di un tavolo negoziale per addivenire a soluzioni condivise e ragionevoli.

Di fronte al diniego aziendale di questa prospettiva riteniamo opportuno interrompere le relazioni sindacali sino a quando non verremo chiamati per condividere e contribuire alla stesura di un accordo

che regoli in maniera esaustiva l'intero argomento.

Pertanto l'Azienda si assume la piena responsabilità di tutte le ricadute negative che l'applicazione unilaterale di tale iniziativa comporterà per il personale del Consorzio di Lecce.

Ribadiamo infine tutta la nostra perplessità in merito alle differenti tempistiche con cui si pone in essere la suddetta iniziativa sui poli consortili.

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca MPS - Perugia

Incontro del 7/2/2012 sulle politiche commerciali

Perugia, 8 Febbraio 2012

In data 7.2.2012 su richiesta delle scriventi OO.SS. si è tenuto a Perugia un incontro con la Direzione di Area, rappresentata dai Dir. Mecatti, Lupo, Fanetti e Gori, in relazione alle modalità di collocamento dell'ultimo prodotto finanziario denominato "AXA-MPS Valore Protezione Germania 2008" unit linked.

Le **criticità rilevate**, su segnalazione dei colleghi della rete, sono state principalmente due:

1) **Richiesta alle Filiali di fornire una previsione sui volumi collocabili**, preventivamente alla pubblicazione della documentazione sulle Condizioni di Assicurazione prevista dalla vigente normativa.

2) **Inefficienza del sistema informatico Example** che ha costretto i colleghi ad inserire le sottoscrizioni dei prodotti anche in orari al di fuori degli standard, con relativa "corsa" all'inserimento nel timore di

non riuscire a passare le operazioni in tempo utile.

In relazione al 1° punto, il Direttore di Area se è impegnato a far sì che tale modalità non si ripeta per il futuro.

Sul 2° punto abbiamo sollecitato lo stesso Titolare dell'Area ad attivarsi presso le competenti funzioni per sollecitare una diversa modalità di inserimento delle sottoscrizioni che preveda tempi adeguati e plafond certi riservati a ciascuna Area, tali da consentire una migliore programmazione delle attività commerciali.

A margine dell'incontro sono stati trattati anche i seguenti temi:

- **Assunzione COB (categorie protette)**: siamo ancora in attesa della selezione per i 4 posti previsti nella provincia

di Terni e della pubblicazione del bando per i 5 posti nella provincia di Perugia.

L'azienda ci ha fornito indicativamente come tempi la primavera per la selezione di Terni e solo successivamente il bando su Perugia.

- **Impossibilità a raggiungere il luogo di lavoro causa maltempo**: abbiamo invitato l'azienda a tener conto dell'eccezionalità degli eventi atmosferici e delle ordinanze degli enti locali nella valutazione delle assenze per cause di forza maggiore.

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali - BMPS S.p.A. - Firenze

Comunicato ai lavoratori

Firenze, 9 Febbraio 2012

Martedì 7 febbraio u.s. abbiamo incontrato i Gestori Risorse Umane assieme ai Direttori Territoriali Mercato di Firenze Est e Mugello, Firenze Ovest, Firenze Nord e Firenze Centro.

L'incontro fa parte di un piano di riunioni periodiche, condiviso con l'attuale Direzione Operativa, per verificare, assieme ai GRU di competenza, i carichi di lavoro e le criticità che emergono filiale per filiale, con l'obiettivo di arrivare a soluzioni condivise che favoriscano un rapido superamento delle problematiche emerse.

La particolarità dell'incontro di questa settimana è stata data dalla possibilità di confrontarci,

volta per volta, con ogni Gestore assieme al proprio DTM: un approccio costruttivo da entrambe le parti dove i Direttori Territoriali hanno potuto soprattutto ascoltare anziché essere ascoltati, come accade abitualmente.

Un'esperienza positiva che ci ha permesso di estendere loro l'analisi delle criticità sul territorio di riferimento, ma soprattutto di condividere un modello di relazioni e di approccio con le risorse umane improntato sul rispetto reciproco, per favorire il raggiungimento degli obiettivi in un contesto generale estremamente difficile.

Non ci illudiamo che tale incontro ponga del tutto fine a pressioni di vario

genere, ma crediamo nell'inizio di un percorso condiviso che possa favorire il raggiungimento dei risultati in un clima più sereno per tutti.

Dipartimento delle Politiche di Pari Opportunità
3° Assemblea Donne UIL

Intervento di Sandra Vannini

Coordinatrice Dipartimento Politiche Pari Opportunità UILCA
Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL Toscana

Roma, 1 Febbraio 2012

Condivido le proposte e le valutazioni poste al dibattito dalla Responsabile Maria Pia Mannino; la relazione riporta molte considerazioni espresse nelle riunioni del Coordinamento Nazionale.

Anche oggi noi dirigenti UIL siamo riunite in Assemblea per difendere la parità. Lottare con coraggio e passione per conquistare i diritti di tutte le donne fa parte della storia di molte di noi.

Il contributo delle delegate presenti all'Assemblea ha un valore molto alto per la UIL

che conta una elevata rappresentanza femminile con la maggioranza di iscritte donne.

Come Coordinamento Nazionale Pari Opportunità, siamo orgogliose di guidare con determinazione la spinta riformatrice della UIL nelle politiche sociali e culturali che evidenziano una maggiore esposizione del "sesso debole" agli attacchi della società attuale. Il Coordinamento partecipa agli organismi di parità ministeriali e comunitari, definisce progetti di formazione interna per creare nuove professionalità, diffonde la cultura di parità; oltre a ciò offre azioni di supporto, coordinamento e guida nei confronti delle strutture territoriali e periferiche.

Siamo impegnate nella piena valorizzazione

della rappresentanza femminile nel mondo del lavoro e all'interno della nostra Organizzazione. Le "quote rosa" oggi reclamate in tutti i campi, la nuova legge sulla presenza femminile nei CDA delle Società quotate, sono la dimostrazione della necessità di recupero per ristabilire un equilibrio negli organi di rappresentanza e decisionali.

Credo nel valore della diversità per realizzare più competitività all'interno della società. Nella UIL per concretizzare le idee vincenti è indispensabile adottare schemi di collaborazione e lavorare in teaming fra uomini e donne. Per fare la nostra parte dobbiamo credere nelle dirigenti sindacali e incoraggiarle a partecipare ai tavoli della contrattazione nazionale e aziendale.

Proprio perché donne, facciamo molti sacrifici per conquistarci il lavoro e vivere concretamente il connubio famiglia lavoro e ancora oggi nella società dobbiamo superare stereotipi, abusi e



Sandra Vannini

Dipartimento delle Politiche di Pari Opportunità

3° Assemblea Donne UIL

Intervento di Sandra Vannini

Roma, 1 Febbraio 2012

segue da pag. 17

condizionamenti.

A queste problematiche quotidiane oggi si aggiunge il tragico dato dell'alta disoccupazione giovanile e femminile che nel nostro paese cerchiamo di superare anche contribuendo a riformare il mercato del lavoro.

L'ASSEMBLEA 2012 DELLE DONNE UIL, si celebra a ridosso del picco della grande crisi economica, e tutte noi tocchiamo da vicino gli effetti di una serie di manovre economiche e finanziarie fatte anche di importanti semplificazioni e liberalizzazioni ma che, in concreto, impongono continui sacrifici alle fasce più deboli della popolazione fra le quali le donne.

E quindi in questa importante giornata ribadiamo la volontà di dare un nuovo e forte impulso alle Politiche di Genere per valorizzare il mondo femminile, per riuscire a tutelare meglio le cittadine, le pensionate, le lavoratrici, le giovani e le donne in genere, così importanti per la società e per la UIL.

In questa mia comunicazione esaminerò tre proposte per

tre tematiche:

- il Bilancio di Genere

- la formazione e il supporto da offrire alle nuove dirigenti UIL

- la necessità della società di usare il talento e le competenze tipiche dell'universo femminile per una nuova fase di sviluppo.

1 - Nella 2° Assemblea Donne UIL, insieme ad altre dirigenti sostenni la necessità di adottare il **Bilancio di Genere anche all'interno della nostra Organizzazione** e la richiesta fu condivisa nel documento finale.

Ancora oggi ritengo che l'attuazione del Bilancio di Genere che impone un processo di cambiamento culturale, sia molto utile. Questo è uno strumento sostenuto dalla UIL anche per il valore in termini di trasparenza e di Responsabilità Sociale ed ambientale delle imprese.

Nel Luglio u.s. come DPPO UILCA abbiamo organizzato un seminario per evidenziare alla nostra controparte, Banche ed Assicurazioni, l'importanza di adottare il Bilancio di Genere. Ai lavori ha partecipato Maria Pia Manni-

no per il Coordinamento UIL, gli atti sono nel sito www.uilca.it – Dipartimento Politiche Pari Opportunità.

Anche in Regione Toscana, come Coordinamento UIL Pari Opportunità, abbiamo lavorato con soddisfazione per questo obiettivo. Nel 2011, tramite il nostro apporto al "tavolo di genere" ed alla Legge regionale di genere 16/2009 è stato emanato il bando, per la concessione di contributi regionali finalizzati a sostenere l'istituzione del Bilancio di Genere da parte degli Enti locali toscani.

Promuovere l'uguaglianza fra i sessi tramite il Bilancio di Genere significa strutturare Entrate e Uscite al fine di valutare gli effetti - su Donne e Uomini - applicando più equità nella distribuzione delle risorse con conseguente maggiore efficienza ed efficacia rispetto ai bisogni specifici.

Con l'attuazione del Bilancio di Genere si migliora il benessere e la soddisfazione degli stakeholders ed è dimostrato che conseguentemente cresce la produttività aziendale, spesso a costo zero.

Per questo motivi ripropongo

3° Assemblea Donne UIL

Intervento di Sandra Vannini

Roma, 1 Febbraio 2012

segue da pag. 18

di attuare il Bilancio di genere della UIL per individuare, regolare ed indirizzare le risorse anche in funzione del genere. Credo sia importante che la UIL abbia il coraggio di questa scelta in una società che ha bisogno di esempi, questa sperimentazione è l'occasione buona per la UIL per riuscire nell'obiettivo più ambizioso di diffondere tale importante strumento in tutti i settori anche tramite la contrattazione.

2 - Altra importante necessità è quella di **adottare una strategia di coinvolgimento interno alla UIL**: adoperare le strutture esistenti per fare rete, e coinvolgere i dirigenti, uomini e donne, col fine di attuare concretamente i principi della "collaborazione" e "condivisione" sulle tematiche di genere.

Le dirigenti sindacali elette che operano concretamente nelle categorie, nelle U. R. e nelle CSP, professionalmente competenti, svolgono quotidianamente il proprio lavoro in un mondo sindacale strutturato al maschile. Per facilitare l'impegno delle attuali dirigenti, dobbiamo incentiva-

re nuovi percorsi di lavoro e promuovere un'azione positiva volta a valorizzare la rappresentanza femminile in ruoli e posizioni di responsabilità sindacale. In modo particolare ci dobbiamo impegnare per allargare la partecipazione alle dirigenti più giovani.

La UIL non deve aver paura di destinare alle giovani donne ruoli di responsabilità nell'Organizzazione.

Sono convinta che la risorsa donna-dirigente nella UIL possa dare di più. Con il riconoscimento più marcato dei talenti, dei meriti e delle qualità femminili presenti nelle attuali figure di quadri sindacali e nelle giovani generazioni, si può puntare su un futuro migliore per la nostra organizzazione.

La strategia dell'azione sindacale interna alla confederazione, in particolare nell'ultimo decennio, è stata accompagnata da importanti riforme organizzative riuscendo così, in parte, a superare gli ostacoli che da sempre si contrapponevano alla crescita professionale delle

dirigenti UIL.

È stata favorita una politica di formazione delle conoscenze in funzione anche dello sviluppo dei ruoli.

In futuro la UIL deve acquisire ancora più consapevolezza della grande forza di rappresentanza delle iscritte ed implementare l'impegno ai ruoli dirigenziali.

Per questo anche la UIL è chiamata ad un ulteriore salto di qualità al proprio interno, al fine di superare gli squilibri ed i condizionamenti che permangono.

Questa Assemblea deve ribadire la richiesta forte per un nuovo percorso di valorizzazione nel quale possano credere tutti i dirigenti UIL e non solo la "parte femminile" di loro.

3 - Passando al terzo e ultimo punto e cioè alle considerazioni su come **fronteggiare la crisi economica e preparare una nuova fase di sviluppo**, essendo indispensabile aumentare l'occupazione, con essa va incrementata la partecipazione femminile al mercato del

Dipartimento delle Politiche di Pari Opportunità

3° Assemblea Donne UIL

Intervento di Sandra Vannini

Roma, 1 Febbraio 2012

segue da pag. 19

lavoro.

Sapendo purtroppo che nei periodi di crisi sono i giovani e le donne a farne le spese, alla luce del peggioramento delle prospettive dell'economia e del fatto che la recessione è ormai una realtà ci misuriamo con dei dati di disoccupazione molto preoccupanti. Particolarmente allarmanti i dati ISTAT usciti ieri.

Come sindacato dobbiamo contribuire con tutta la nostra determinazione ad incentivare la buona occupazione, sostenendo politiche basate su incentivi e detrazioni, incrementando la formazione e adottando più servizi per un Welfare mirato. Come dicevo in precedenza, siamo nel pieno di una importante fase caratterizzata dalla Riforma del lavoro che rappresenta una opportunità in tal senso.

In questo momento di tensione sociale i sacrifici posti dalle varie manovre governative pesano molto su lavoratori e pensionati e come UIL esprimiamo preoccupazioni per le richieste di destrutturazione del mercato del lavoro e di ridimensionamento degli am-

mortizzatori sociali.

Per la UIL la ricchezza è il lavoro e in esso va ancora più tutelato il lavoro femminile per la difficoltà maggiori che le donne incontrano nell'ingresso al lavoro, per la maternità, per le richieste di dimissioni in bianco, per la conciliazione, per i minori livelli di



Sandra Vannini

retribuzione, per la carriera fino alla riqualificazione professionale per il rientro nel mondo del lavoro.

Sono convinta che la diversità migliora l'approccio ai problemi e che non ci può essere sviluppo senza lavoro femminile, fattore di crescita ad oggi assolutamente compreso.

È a tutti noto che le donne

mediamente si laureano e si diplomano più in fretta e con risultati più brillanti degli uomini. Nella vita e nel lavoro sono creative, competenti, determinate. Questo patrimonio non va sprecato e deve rappresentare una opportunità in più per fronteggiare l'emergenza. Se l'occupazione femminile è una priorità ci dobbiamo adoperare per sviluppare azioni legate allo sviluppo in ottica di genere. Come parti sociali dobbiamo incentivare nella contrattazione collettiva e di secondo livello l'adozione di misure che favoriscano la conciliazione. Quindi per "efficentare il lavoro", come richiede il Ministro Fornero il Governo dovrà impostare intese e riforme condivise che puntino alla crescita e all'occupazione facendo leva sulle proposte e le esperienze della UIL e del sindacato tutto.

In Toscana come Coordinamento Pari Opportunità UIL e sindacato unitario abbiamo istituito il "Tavolo di genere" e siamo state protagoniste nella definizione del **Patto per l'occupazione femminile** creando condizioni più favorevoli all'accesso delle donne nel

3° Assemblea Donne UIL

Intervento di Sandra Vannini

Roma, 1 Febbraio 2012

segue da pag.20

mercato del lavoro.

La firma impegna tutti i soggetti (Regione, Province, partidarioriali e Consigliera di parità) ad attuare politiche che tengano presente la dimensione di genere con iniziative ed azioni che hanno l'obiettivo dell'aumento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro.

Esempi ne sono gli incentivi per l'assunzione di donne ultratrentacinquenni, il potenziamento della Carta formativa, i voucher spendibili per la cura di anziani, bambini e disabili consentendo alle donne di frequentare corsi di formazione e di cercare attivamente un'occupazione. E ancora, sono poste in essere iniziative per la creazione di impresa, per l'inserimento delle donne immigrate, per il potenziamento dei servizi per l'infanzia ed importanti interventi scolastici contro gli stereotipi. Sappiamo bene che la possibilità di una ripresa si gioca proprio a partire da questo nuovo anno appena cominciato. Uscire dalla crisi è molto difficile, ci dobbiamo credere ma non senza le donne. È indispensabile il contributo che la forza lavoro femminile

può dare alla ripresa e ad un nuovo modello di sviluppo caratterizzato dalla qualità e dalla competitività.

Per questo è importante e necessario anche essere rappresentate da donne nei livelli apicali del sindacato e della politica. E cambiare la legge elettorale anche in questo senso.

Ed oggi siamo qui tutte insieme, all'Assemblea delle Donne della UIL per impegnarci nel difficile futuro del paese, per denunciare disoccupazione e precarietà del lavoro, mancata carriera femminile e disuguaglianza retributiva nonché riduzione di servizi e diritti previdenziali e la maggiore violenza maschile.

Ma siamo soprattutto qui per portare le nostre idee nel rilanciare uguaglianza, dignità e lavoro con la questione di genere come prioritaria per il necessario rinnovamento delle politiche sociali, culturali e del quadro generale.

In conclusione, la dirigenza sindacale nel suo comples-

so, ed ora mi rivolgo in particolare ai segretari nazionali oggi presenti, ha l'impegno morale di tenere in considerazione il riconoscimento delle differenze e gli obiettivi che l'assemblea pone alla UIL, in modo da tendere al risultato di realizzarli.

È quindi un'occasione per stringerci intorno ai nostri ideali, alla nostra azione sindacale ponendoci l'obiettivo di indicare alla nostra Organizzazione adeguati strumenti, per portare tanta energia al femminile e favorire, anche con le proposte di questa Assemblea, il superamento delle difficili sfide che ci attendono.

Mi piace rivolgere a tutte le presenti un augurio per un 2012 positivo, ricco di opportunità per la UIL, per noi donne e per tutto il mondo del lavoro.

Grazie a tutti.

Sandra Vannini

Polizza sanitaria

Siena, 16 Gennaio 2012

Nei giorni scorsi Azienda e Sindacato si sono nuovamente riuniti per discutere i contenuti della Polizza Sanitaria del Personale di Banca Monte dei Paschi.

I dati forniti dall'Azienda sull'andamento della Polizza Sanitaria hanno confermato l'equilibrio finanziario della stessa, e la conseguente possibilità di effettuare integralmente i rimborsi richiesti dai Dipendenti, sulla base del nuovo meccanismo di riparto.

Come annunciato in precedenti comunicati, su sollecitazione delle OO.SS. l'Azienda ha inoltre provveduto ad accogliere alcune ipotesi di integrazione alle prestazioni previste nell'attualità.

Nello specifico, le modifiche approvate, ed evidenziate all'interno del testo della nuova Circolare (**D 1557**), sono le seguenti:

- sono ammesse a rimborso le spese sostenute nelle strutture sanitarie di tutto il mondo;
- per la medicina preventiva, sono ampliate le casistiche previste per gli assistiti di sesso femminile (visita senologica comprensiva dei relativi accertamenti, vale a dire ecografia mammaria e/o mammografia);
- inserimento dell'ordine di priorità nei rimborsi all'interno della modalità di riparto, con prelazione per il Dipendente e per i relativi familiari a carico;
- per i ticket sanitari sarà sufficiente rimettere la documentazione di spesa.

La Banca ha la facoltà di verificare la sussistenza dei requisiti del "carico fiscale" e – ove prevista - della convivenza per i familiari del Dipendente. Il Dipendente oggetto della verifica dovrà inviare lo stato di famiglia (accertamento della convivenza) e la documentazione fiscale utile per la conferma del carico fiscale (modello 730 o modello UNICO).

A decorrere dal 2012 la CASPIE non restituirà più gli originali dei documenti e, con periodicità trimestrale, inoltrerà un estratto conto liquidativo che riporta gli importi delle singole fatture, l'importo rimborsato e la somma accantonata per il riparto. Pertanto, a decorrere dall'1.1.2012, alle richieste di rimborso potranno essere allegate le fotocopie dei documenti di spesa originali, oltre ad altra documentazione medica. I documenti originali saranno conservati a cura del Dipendente per le occorrenze di natura fiscale.

Riscatto Laurea

CorriereEconomia - Corriere della Sera 30/01/12

Bilanci. I calcoli per capire se e quando conviene recuperare gli anni di Università.

LAUREA

Dopo la riforma il riscatto paga pegno

Con i nuovi requisiti può anticipare la pensione solo chi ha iniziato a lavorare subito. Ma si incassa ancora di più di quanto si spende.

Potrà staccare prima solo chi si è laureato presto: dal punto di vista finanziario, invece, con quest'operazione c'è sempre da guadagnare. L'allungamento della vita lavorativa previsto dalla riforma Fornero cambia lo scenario per chi vuole riscattare gli anni di laurea.

Un trentenne che si è laureato in corso e ha iniziato a lavorare a ventidue, per esempio, potrà staccare tre anni e mezzo prima, a 65 anni e mezzo anziché 69. Se invece ha cominciato a venticinque, come è più probabile, il riscatto non gli permetterà di anticipare il pensionamento. Un quarantenne e un cinquantenne potranno smettere 4 anni e sei mesi prima (sempre se hanno iniziato a lavorare subito dopo il diploma). Per i lavoratori autonomi e per le donne cambiano i numeri, ma il quadro complessivo è analogo. Gli esempi sono relativi a chi riscatta un corso di laurea di quattro anni.

Gli obiettivi

Le elaborazioni di Progetica, società indipendente di consulenza in educazione e pianificazione finanziaria, mostrano come sia cambiato radicalmente il bilancio di convenienza del riscatto che, prima della riforma, consentiva in numerosi casi di anticipare il pensionamento.

«Bisogna chiarirsi bene quale obiettivo ci si propone di raggiungere con quest'operazione – spiega Andrea Carbone partner di Progetica -. Se vuoi andare in pensione prima, oppure avere un vitalizio più alto. Per quanto riguarda il primo aspetto, la possibilità di utilizzare il riscatto per staccare prima è stata notevolmente limitata dalla riforma».

Il requisito di vecchiaia – a regime 66 anni per uomini e donne, aumentati ogni due anni in base alle statistiche sulla vita media – prevale spesso su quello contributivo: 42 anni per gli uomini e 41 per le donne, che vengono anch'essi incrementati in base all'evoluzione della vita media.

«Quando il riscatto permette di anticipare il pensionamento, grazie al minor numero di adeguamenti biennali applicati ai requisiti, si può verificare una sorta di effetto leva - spiega Carbone -. Un quarantenne che ha cominciato a ventidue anni e riscatta quattro anni di laurea, per esempio, potrà andare in pensione quattro anni e mezzo prima».

Investimento

Il discorso è leggermente diverso per quanto riguarda l'aspetto finanziario: le elaborazioni di Progetica indicano che il riscatto è sempre conveniente. «Con questa operazione si avrebbe in tutti i casi un aumento della ricchezza a vita media. Questo valore corrisponde all'importo annuale del vitalizio moltiplicato per il periodo in cui s'ipotizza che possa venire incassato in base alle aspettative di vita – spiega Carbone -. Per chi anticipa il pensionamento solitamente diminuisce il tasso di copertura, cioè il rappor-

CorrierEconomia - Corriere della Sera 30/01/12

Bilanci. I calcoli per capire se e quando conviene recuperare gli anni di Università.

LAUREA

Dopo la riforma il riscatto paga pegno

segue da pag 23

to fra pensione e ultima retribuzione, ma l'assegno sarà percepito per più tempo».

L'aumento varia in funzione dell'età, del genere e della categoria professionale. Così per esempio, per un dipendente quarantenne con inizio della contribuzione a venticinque anni e riscatto di quattro anni di laurea, aumenterà del 12% la somma di tutti i vitalizi incassati dal momento del pensionamento sino alla vita media attesa. Per un autonomo della stessa età e anzianità contributiva, invece, l'incremento sarà solo del 6%. Ricordiamo anche che i versamenti sono interamente deducibili dal reddito e possono essere rateizzati in dieci anni.

Scelte

«Chi vuole migliorare il proprio tenore di vita al momento del pensionamento – dice Carbone – dovrebbe chiedersi piuttosto se sia efficiente versare ulteriori contributi nello stesso sistema, quello dell'Inps o degli altri enti di previdenza obbligatoria.

In alternativa, per diversificare, si potrebbero utilizzare altri strumenti, come i fondi pensione o altre forme assicurative, oppure investimenti finanziari o immobiliari»

Le simulazioni di Progetica considerano per il Pil un incremento annuo dello 0,4% (superiore quindi a quello realizzato negli ultimi anni dall'Azienda Italia) e per le retribuzioni dell'1 per cento in termini reali, cioè al netto dell'inflazione, sino ad arrivare a un reddito finale pari a 36 mila euro.

Chi anticipa e chi no - I possibili effetti del riscatto della laurea sulla prima età di pensionamento utile

UOMINI: dipendenti e autonomi		Età inizio contribuzione			DONNE: dipendenti e autonome		Età inizio contribuzione		
Età attuale	ETÀ PENSIONABILE	22	25	28	Età attuale	ETÀ PENSIONABILE	22	25	28
30 anni	• SENZA RISCATTO	69,0	69,0	69,0	30 anni	• SENZA RISCATTO	69,0	69,0	69,0
	• RISCATTO 3 ANNI	-2,5	0,0	0,0		• RISCATTO 3 ANNI	-3,5	0,0	0,0
	• RISCATTO 4 ANNI	-3,5	0,0	0,0		• RISCATTO 4 ANNI	-4,8	-1,2	0,0
	• RISCATTO 5 ANNI	-4,8	-1,2	0,0		• RISCATTO 5 ANNI	-5,8	-2,5	0,0
40 anni	• SENZA RISCATTO	68,3	67,2	67,2	40 anni	• SENZA RISCATTO	67,3	67,2	67,2
	• RISCATTO 3 ANNI	-3,3	0,0	0,0		• RISCATTO 3 ANNI	-3,6	0,0	0,0
	• RISCATTO 4 ANNI	-4,6	0,0	0,0		• RISCATTO 4 ANNI	-4,9	-1,2	0,0
	• RISCATTO 5 ANNI	-5,9	-1,2	0,0		• RISCATTO 5 ANNI	-5,9	-2,2	0,0
50 anni	• SENZA RISCATTO	66,5	69,0	69,0	50 anni	• SENZA RISCATTO	65,5	69,0	69,0
	• RISCATTO 3 ANNI	-3,3	-2,5	0,0		• RISCATTO 3 ANNI	-3,6	-3,5	0,0
	• RISCATTO 4 ANNI	-4,6	-3,5	0,0		• RISCATTO 4 ANNI	-4,9	-4,8	-1,2
	• RISCATTO 5 ANNI	-5,9	-4,8	-1,2		• RISCATTO 5 ANNI	-5,9	-5,8	-2,5

Fonte: Progetica



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544- 0577 46954
0577 299737- 0577 299719
0577 226937 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornale?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?
C'è qualcosa che miglioreresti?
Qualcosa che toglieresti o aggiungeresti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

Hai domande da farci su un qualcosa che non ti è chiaro?

Scrivici!

Le domande più frequenti verranno pubblicate e vi sarà data risposta in questo spazio!

Segue da pag. 24

Test di Convenienza

I benefici finanziari del riscatto di laurea.

Gli incrementi complessivi di pensione ottenibili considerando la durata della vita media

Tabelle tratte da CorrierEconomia del 30/01/2012

DIPENDENTI				
Uomini		Età inizio contribuzione		
Età attuale	INCREMENTO PENSIONE	22	25	28
30 anni	• RISCATTO 3 ANNI	8%	6%	6%
	• RISCATTO 4 ANNI	10%	8%	8%
	• RISCATTO 5 ANNI	14%	12%	10%
40 anni	• RISCATTO 3 ANNI	12%	9%	7%
	• RISCATTO 4 ANNI	17%	12%	10%
	• RISCATTO 5 ANNI	20%	18%	13%
50 anni	• RISCATTO 3 ANNI	13%	11%	9%
	• RISCATTO 4 ANNI	18%	15%	11%
	• RISCATTO 5 ANNI	22%	21%	17%
Donne		Età inizio contribuzione		
Età attuale	INCREMENTO PENSIONE	22	25	28
30 anni	• RISCATTO 3 ANNI	6%	6%	6%
	• RISCATTO 4 ANNI	9%	9%	8%
	• RISCATTO 5 ANNI	10%	11%	10%
40 anni	• RISCATTO 3 ANNI	11%	9%	7%
	• RISCATTO 4 ANNI	14%	13%	10%
	• RISCATTO 5 ANNI	17%	16%	13%
50 anni	• RISCATTO 3 ANNI	11%	9%	9%
	• RISCATTO 4 ANNI	14%	14%	13%
	• RISCATTO 5 ANNI	16%	17%	16%

AUTONOMI				
Uomini		Età inizio contribuzione		
Età attuale	INCREMENTO PENSIONE	22	25	28
30 anni	• RISCATTO 3 ANNI	7%	5%	5%
	• RISCATTO 4 ANNI	9%	7%	7%
	• RISCATTO 5 ANNI	12%	11%	9%
40 anni	• RISCATTO 3 ANNI	16%	11%	6%
	• RISCATTO 4 ANNI	23%	16%	9%
	• RISCATTO 5 ANNI	28%	23%	13%
50 anni	• RISCATTO 3 ANNI	17%	15%	12%
	• RISCATTO 4 ANNI	24%	20%	16%
	• RISCATTO 5 ANNI	29%	27%	23%
Donne		Età inizio contribuzione		
Età attuale	INCREMENTO PENSIONE	22	25	28
30 anni	• RISCATTO 3 ANNI	5%	5%	5%
	• RISCATTO 4 ANNI	7%	8%	7%
	• RISCATTO 5 ANNI	8%	9%	9%
40 anni	• RISCATTO 3 ANNI	15%	11%	6%
	• RISCATTO 4 ANNI	20%	17%	9%
	• RISCATTO 5 ANNI	24%	21%	13%
50 anni	• RISCATTO 3 ANNI	15%	14%	12%
	• RISCATTO 4 ANNI	19%	20%	18%
	• RISCATTO 5 ANNI	23%	24%	22%