



# UILCA GRUPPO MPS

## Breaking News

*Tutto e di più dal tuo sindacato*



### EDITORIALE

#### ANCHE LA SAS DI COORDINAMENTO BMPS PRESENTE AL CONVEGNO DI VIBO VALENTIA

#### SOMMARIO:

<b>Editoriale di Loris Lolli</b>	<b>1</b>
<b>Non perdiamo la bussola di Giovanni Cinellu</b>	<b>2-3</b>
<b>Coordinamenti RSA Gruppo MPS CESSIONE DEGLI SPORTELLI</b>	<b>4</b>
<b>Coordinamenti Banca Toscana Dal dire.. Al fare...</b>	<b>5</b>
<b>Volantino RSA Napoli —Salerno</b>	<b>6-7</b>
<b>Psicologi in a- zienda per Legge Sole 24 Ore</b>	<b>8</b>
<b>Stretta sul Mobbing da uilca.it</b>	<b>9</b>
<b>Lo psicologo dietro lo sportello da uilca.it</b>	<b>10</b>

Il 12 giugno si è svolto il Convegno “LA CRISI ECONOMICA, LE BANCHE, E LA CALABRIA – Gli osservatori prefettizi sul credito; utile strumento per nuove politiche sul territorio?” organizzato dalla UILCA CALABRIA.

Le ragioni di questo convegno, spiegate dal Segretario Organizzativo Regionale Dott. Mario Ielo, hanno origine dal documento politico programmatico uscito dal Congresso Regionale del 22 marzo 2006, che aveva come obiettivo finale quello di tentare la costituzione di un tavolo di “concertazione vera”, nel quale i soggetti interessati (Istituzioni, Banche, Imprenditori, Sindacato, Università, etc...), definissero finalità e comportamenti condivisi, assumendo così impegni seri, ognuno per la propria autonomia, per favorire lo sviluppo economico e sociale della Calabria.

A seguire l’intervento del Segretario Regionale Dott. Paolo Sorrenti (MPS) “Il ruolo svolto dalle Banche insediatesi in Calabria ed il rapporto con il territorio; l’efficacia degli strumenti istituiti nella regione sulle questioni del credito: valutazioni, idee e proposte”.

Per tutti coloro che volessero approfondire le tematiche scaturite dal Convegno, sul sito Nazionale UILCA [www.uilca.it](http://www.uilca.it) troveranno l’intervento finale del Segretario Generale Massimo Masi e/o mettersi in contatto con la UILCA Regionale Calabria per avere il restante materiale.

Purtroppo le problematiche del Convegno calabrese, sono comuni a tutti i territori nazionali, basti pensare alle proposte unilaterali di modifica delle condizioni sugli affidamenti che stanno giungendo in questi giorni alle imprese da parte dei Gruppi Bancari: il nuovo corrispettivo che si applica sugli affidamenti accordati in luogo della soppressa Commissione di Massimo Scoperto si rivela in molti casi addirittura più oneroso rispetto alla stessa CMS a causa della base imponibile più ampia che va a colpire anche le aziende più virtuose che non operano sconfinamenti. Mi permetto di fare due riflessioni finali: la prima è che non si può prescindere dal legame Gruppi Bancari\Territori di riferimento, nel senso che le Banche devono sostenere lo sviluppo reale redistribuendo parte degli utili, sostenendo idee e progetti validi al di là di meri calcoli ragionieristici.

L’ultima, per ringraziare la UILCA Regionale Calabria per l’eccellente organizzazione logistica, e soprattutto per lo spessore degli ospiti e dei contenuti; organizzazione che ha dimostrato, ancora una volta, come la nostra Sigla si presenti all’avanguardia in ordine alle idee, alle proposte, ed anche per l’impegno profuso in maniera concreta.

**LORIS LOLLI**  
**Segretario UILCA Gruppo MONTEPASCHI**

## **Non perdiamo la bussola!!!**

**di Giovanni Cinellu**

La crisi che il sistema economico sta attraversando, anche a seguito delle importazioni delle crisi sistemiche finanziarie del mondo anglosassone e americano, non è altro che la logica conseguenza di un modo di vivere virtuale, dove i messaggi, che i media già lanciavano da qualche decennio, hanno fatto definitivamente breccia nella mentalità dei cittadini del mondo occidentale, implementandone le attuali miserie.

Oggi tutti cercano di trovare le risposte a questa situazione scaricandone le colpe all'esterno, nessuno si vuole porre il problema delle proprie scelte di vita, del modo di rapportarsi davanti a certe proposte, del perché tutti hanno pensato di poter comunque vivere al di sopra delle proprie possibilità.

Tutti pensano e sostengono che ci si trova in questa situazione perché qualcuno ci ha portato a vivere così. I consigli dati dai più alti livelli istituzionali poi, piuttosto che stimolare il cittadino ad adottare un sistema di vita più prudente e volto al risparmio, lo hanno indotto a maggiori consumi, incrementando ulteriormente la propria posizione debitoria. Fra la formica e la cicala, insomma, per mandare avanti la nostra economia sarebbe stato meglio scegliere la cicala e continuare ad investire sul superfluo.

Una situazione del genere non

poteva continuare a lungo, e il momento del risveglio ha fortemente penalizzato i più deboli ed i più sprovveduti. Naturalmente adesso tutti capiscono e si confrontano quotidianamente con una realtà difficile da digerire e nessuno è in grado, oggi, di sapere quando tutto tornerà nei limiti della normalità.

Lo stesso ministro del Tesoro ha dichiarato che nessuno può vedere attualmente la luce in fondo al tunnel. Da qui ad intravedere la luce però noi assistiamo quotidianamente agli annunci dati dalla stampa (prima parteggiante per le cicale, oggi forse per le formiche) di fabbriche in crisi, lavoratori in cassa integrazione, sistemi previdenziali e di welfare a rischio di collasso, ed in particolar modo Istituti di Credito (nel mondo Anglosassone e Americano, primi artefici della bolla finanziaria) poco vicini alle esigenze della collettività e delle imprese. Il solito giochino, insomma, "dell'io non c'entro, la colpa è sicuramente degli altri".

Vivendo personalmente questo periodo in una duplice veste, quella sindacale, da un lato, e quella professionale, dall'altro, posso tentare, sperando di riuscirci, di fare un po' di chiarezza sull'argomento.

Se analizzo la questione da un punto di vista sociale non posso che sentirmi più vicino, in questo momento, ai lavoratori che agli imprenditori, e posso

spiegare il perché. In questo nostro paese, assistiamo da anni ad una pessima consuetudine, soltanto poche volte evidenziata dalla stampa, e mi riferisco all'andazzo imprenditoriale comune del socializzare le perdite, scaricandole sul sistema nei tempi di vacche magre, tesaurizzando invece gli utili ogni qual volta questi si conseguono. Tutto ciò se le cose vanno al meglio, nei casi più squallidi invece, i cosiddetti imprenditori scaricano direttamente i lavoratori dichiarando fallimento, lasciandoli senza paracadute, ma dopo aver nascosto altrove il loro tesoro. Questa "consuetudine" che prima veniva attuata generalmente dalle grosse aziende negli ultimi anni ha pervaso la mentalità anche dei piccoli o piccolissimi imprenditori. Gli stessi che oggi accusano il sistema creditizio di poca attenzione alle esigenze delle piccole e medie imprese.

Ma una domanda a questo punto mi sovvien, ed ora entro a gamba tesa come operatore nel sistema. Dove hanno investito molti di questi imprenditori le erogazioni creditizie di cui hanno goduto fino a metà dello scorso anno? Nelle aziende da loro dirette o su investimenti di carattere immobiliare personale che poco hanno a che vedere con gli interessi aziendali? La percentuale degli investimenti di carattere finanziario, evidenziati dalla stampa di settore

## Non perdiamo la bussola!!!

**di Giovanni Cinellu**

### **Segue da pag.2**

negli ultimi anni, ci da un evidente spaccato di quanto poco sia stato indirizzato sulla gestione caratteristica delle imprese negli ultimi anni. La maggior parte di esse, infatti, preferiva seguire l'avventura finanziaria, piuttosto che quella imprenditoriale. Se così non fosse stato avremmo sicuramente assistito a gesti ben più nobili da parte degli imprenditori. Gli stessi avrebbero come minimo messo mano al proprio portafoglio, magari vendendo i gioielli di famiglia e ricapitalizzato le proprie aziende.

Ma ciò non è accaduto, oggi per loro è meglio scaricare le colpe sul sistema creditizio.

Dal punto di vista di questo sistema, però, le cose possono essere analizzate sotto un'altra ottica. Molti non hanno ancora capito che, nonostante le critiche che si possono fare sulla gestione del settore bancario italiano negli ultimi anni, oggi è proprio grazie al pragmatismo gestionale delle nostre Aziende del credito, grandi e piccole, che i risparmiatori italiani non vedono in pericolo i loro patrimoni come invece accade in altri paesi del mondo. Certo, soprattutto sulla base dell'emotività, alcuni errori sono stati compiuti, da parte di qualche risparmiatore, nei primi momenti della crisi; ma, superati tali momenti di panico, tutti si sono accorti che nessuna Banca in Italia era in procinto di fallire, ed in nessuna città d'Italia abbiamo assistito alla

corsa verso gli sportelli così come è purtroppo avvenuto in Inghilterra o negli Stati Uniti.

Né abbiamo assistito ad alcuna intromissione da parte dello Stato, con conseguente utilizzo di denaro pubblico ed oneri a carico dei contribuenti, per operare salvataggi in extremis o, peggio ancora, per nazionalizzare una Banca italiana.

Mi si permetta pertanto di dire che nel nostro paese le banche hanno saputo distribuire bene le proprie risorse, non solo a beneficio dell'economia ma anche a favore dello sviluppo generale del paese stesso, naturalmente con la cautela e con l'equilibrio necessari per valutare attentamente il merito creditizio; e questo nell'interesse di tutti coloro che, avendo vissuto come le "formiche", non meriterebbero adesso di essere depauperati a causa delle "cicale".

Non perdiamo quindi la bussola e cominciamo tutti nel nostro piccolo a modificare il proprio modo di vivere e le proprie scelte.

La saggezza contadina imponeva di "non fare mai passi più lunghi della gamba", di fare qualche sacrificio oggi per poter godere meglio domani; tutti valori saggi, che la società contemporanea ha cercato di cancellare dalla memoria.

Io credo che da questa crisi ci si possa salvare solo facendo appello ad un forte spirito solida-

le tra tutti, a cominciare dai piccoli gesti e dalle scelte quotidiane del singolo.

Il Cardinale della diocesi milanese ci ha dato, sin dai primi momenti della crisi, un esempio concreto, istituendo un fondo di solidarietà destinato a coloro che si trovano senza occupazione. Perché saranno i tanti piccoli gesti quotidiani di condivisione che, messi insieme, faranno sistema, daranno speranza a chi oggi l'ha persa, ridaranno concretezza vera al nostro vivere.

E in questo progetto lavoratori, sindacato, imprese, banche e istituzioni, non possono che ritrovarsi.

Speme, ultima dea a morir !!!

**GIOVANNI CINELLU**  
COORDINATORE REGIONALE  
AZIENDALE MONTEPASCHI  
LOMBARDIA

**Coordinamenti RSA Gruppo Montepaschi**

**CESSIONE DEGLI SPORTELLI**

**Il confronto parte in salita**

In data 23 giugno, con lettera formalmente inviata all'attenzione delle scriventi OO.SS., Banca Monte dei Paschi di Siena SpA ha ufficialmente dato l'avvio alla procedura di cessione di un pacchetto di sportelli (n. 15) a Banca Popolare di Puglia e Basilicata, con ciò confermando le numerose ipotesi riportate sull'argomento dalla stampa specializzata nelle settimane precedenti.

Come abbiamo avuto modo di evidenziare in alcuni comunicati redatti a cura delle Segreterie di Coordinamento delle diverse Aziende coinvolte, la posizione assunta dalla controparte con questo atto ufficiale risulta assolutamente inconciliabile con il modello di relazioni sindacali esistente nel Gruppo, modello che – sino a questo momento – era riuscito a coniugare le esigenze datoriali con la più ampia tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori.

Riteniamo, infatti, che lo "spacchettamento" delle Filiali, postulato dall'avvio della procedura in analisi – tematica sulla quale confermiamo la nostra più netta ed assoluta contrarietà – ponga una seria pregiudiziale rispetto al prosieguo di un efficace confronto di tipo politico tra le parti, confronto all'interno del quale il Sindacato del Gruppo ha sempre operato scelte di grande responsabilità, concertando con i diversi interlocutori datoriali soluzioni organizzative e contrattuali all'interno di un contesto di profonda difficoltà, sia per il settore che per le realtà operative riguardate dai diversi progetti del Piano Industriale.

La netta riconsiderazione di parte aziendale rispetto alla possibilità – rivendicata a più riprese dalle scriventi OO.SS. – di aprire una trattativa complessiva con un unico soggetto acquirente, e mirata esclusivamente alla concretizzazione delle cessioni indispensabili a rispondere ai precetti emanati dall'Autorità Garante in materia di concorrenza, mette inequivocabilmente in discussione la storica capacità di interlocuzione che ha da sempre contraddistinto le relazioni industriali interne, oltretutto in un momento caratterizzato dalla gestione di processi di integrazione societaria ancora aperti, e dalla presenza di ulteriori procedure da espletare a livello di Gruppo.

Peraltro, proprio con riferimento alle conclusioni emanate dall'Antitrust sull'argomento in discussione (cfr. Istruttoria n. 18327 del 7 maggio 2008), la stessa Autorità sembrerebbe ravvisare con chiarezza l'esistenza di una posizione dominante di mercato solo nelle province di Perugia, Vercelli, Biella e Mantova – oltre che in tutte le province toscane – con ciò implicitamente escludendo dal processo alcune delle unità operative inserite nell'elenco dei 15 Sportelli da cedere a Banca Popolare di Puglia e Basilicata. Sempre nella stessa Istruttoria, verrebbe inoltre fatto riferimento ad un numero globale di 110-125 Sportelli, quale ipotesi massima riferibile alla cessione prospettata, numero questo ben diverso da quello ufficializzato all'interno del Piano Industriale 2008-2011.

La situazione complessiva risulta quindi aggravata dalla presenza di tali incongruenze, che rendono difficilmente gestibile, a livello sindacale, una vicenda di per sé già molto articolata; vicenda che, comunque, rischierebbe di complicarsi ancora di più in futuro, nel caso in cui il numero residuo degli Sportelli soggetti alla vendita subisse ulteriori frammentazioni, sulla base della presenza di manifestazioni di interesse da parte di molteplici soggetti acquirenti, cosa del resto recentemente ventilata da alcuni organi di informazione nazionale.

Tale ipotesi, che come Sindacato rifiutiamo con forza, porrebbe infatti ulteriori limitazioni alla possibilità di assicurare ai lavoratori idonee garanzie normative e salariali. Lavoratori che - unitamente alle OO.SS. - hanno sempre svolto la propria attività con grande senso di responsabilità ed abnegazione, assicurando così efficienza e funzionalità all'interno di tutte le Banche del Gruppo, pur in mezzo alla turbolenza dei mercati finanziari ed alla crisi del settore del credito. La trattativa che ci apprestiamo a svolgere si inserisce quindi in uno scenario funestato da elementi di profonda incertezza e contraddizione. E' però indispensabile perseguire, con la massima dedizione, le migliori soluzioni possibili – in termini economici e contrattuali - per i dipendenti coinvolti nel processo di cessione degli Sportelli.

**LE SEGRETERIE**

Siena, 24 giugno 2009

## Circolari Sindacali

**DIRCREDITO-F.I.B.A./C.I.S.L.-F.I.S.A.C./C.G.I.L.-UILCA***Organi di Coordinamento Banca Toscana***A tutti i lavoratori  
dell'ex Banca Toscana*****Dal dire...al fare...***

In data 15 giugno si è tenuta l'ultima di una serie di assemblee indette da queste Organizzazioni Sindacali per i lavoratori di ex Banca Toscana con all'ordine del giorno l'accordo per l'integrazione di Banca Toscana in Banca MPS e le ricadute da esso scaturite.

Dette Assemblee, nonostante la dimensione territoriale delle unità operative coinvolte e il disagio sostenuto dai partecipanti hanno visto un'ampia e fattiva presenza dei colleghi. Sono stati analizzati punto per punto tutti gli argomenti all'Ordine del Giorno, ed è stata riscontrata una sostanziale condivisione degli aspetti relativi all'Accordo di Integrazione. Diversamente, l'approfondimento sulle ricadute generate dall'integrazione stessa ha fatto emergere **numerose e preoccupanti criticità**.

La prima problematica su cui si è incentrata la discussione, riguarda la drammatica situazione degli organici, comune a tutte le unità operative dove si rileva una **diffusa mancanza di personale**, e che, in alcuni casi, impedisce addirittura la regolare operatività giornaliera dello sportello.

Tale situazione sarà aggravata entro breve dal reiterato utilizzo di alcuni colleghi che per sessanta giorni andranno a confluire nella "task force" presso la ex Banca Antonveneta, **dal legittimo godimento delle ferie**, e, ultime ma non per importanza, dalle uscite del prossimo 1° luglio a seguito delle adesioni al fondo e all'esodo incentivato. In questo contesto di palesi difficoltà risulta **impossibile ed inadeguata la pretesa del raggiungimento dei risultati. Le continue pressioni commerciali**, che i colleghi subiscono quotidianamente, **sono dannose e irrispettose della dignità dei lavoratori**.

E' diventato improcrastinabile rispondere in maniera positiva e concreta alle **aspettative in materia di trasferimenti**, ormai ingessati da circa un anno. La corretta ripresa della gestione di questo fondamentale istituto contrattuale favorirebbe la reale integrazione, a tutt'oggi inesistente, del personale all'interno della Rete commerciale della nuova Banca MPS.

Questo contesto, di per sé mol-

to complicato, viene ulteriormente appesantito dalle insistenti notizie che riguardano la possibile vendita di quindici dipendenze di Banca MPS, ipotesi questa contrastata da sempre da tutte le Organizzazioni Sindacali di Banca Monte dei Paschi perché potrebbe essere l'inizio di ulteriori operazioni di vendita così dette "a spezzatino".

**Se su tali problematiche continuasse l'atteggiamento di indubbio disinteresse dell'Azienda senza alcuna reale risposta in merito, apriremo la procedura tesa alla proclamazione di un pacchetto di ore di sciopero.**

**Le Segreterie**

Firenze, 17 giugno 2009

Fiba/CISL Fisac/CGIL Uilca/UII

Fabi Fisac/CGIL Uilca/UII

**Rsa Area Territoriale Sud Ovest  
gruppo Napoli**

**Rsa Area Territoriale Sud Ovest Mps ex  
ex BAV e Mps ex gruppo Salerno**

## **E' NECESSARIA LA CHIAREZZA!**

In data 08.05.09 è stato sottoscritto tra la Azienda e le OO.SS. centrali un accordo relativamente alla evoluzione logistica della Capogruppo Banca, della Direzione Rete e della Strutture di Area Territoriale, così come prevista dalla nuova versione dei Regolamenti Aziendali n. 1 e n. 8, che modificheranno, tra l'altro, alcuni aspetti della struttura organizzativa dei Centri Private e dei Centri PMI, senza intaccare la regolamentazione dei relativi Modelli di Servizio e della Piattaforma Commerciale Corporate.

**Nel predetto accordo, per sintesi:**

nei Centri Private viene istituito lo Staff di Coordinamento, nei centri con almeno quattro Gestori, a supporto del responsabile e dei gestori nelle funzioni di controllo sulla operatività e di supporto dell'attività commerciale; nella costituzione del predetto staff saranno individuate risorse appartenenti alla 3<sup>a</sup> area professionale; saranno da individuare i criteri di distribuzione degli incentivi in coerenza con i principi dei vigenti contratti

nei Centri PMI vengono isti-

tuiti "Team di gestione" costituiti da due persone (Preposto -QD1- con autonomie deliberative e addetto); il portafoglio clientela PMI verrà attribuito al team, anziché ai singoli gestori che condivideranno la conduzione della relazione commerciale, fermo restando gli attuali modelli di servizio. Viene inoltre ribadito che l'attribuzione del ruolo di Preposto deve tener conto in primo luogo dei contenuti e livelli professionali necessari, ad oggi posseduti dai dipendenti, anche provenienti da aziende diverse, senza che la personale posizione inquadramentale possa costituire condizione esclusiva per l'inserimento della risorsa nel ruolo.

Nell'accordo si specifica che l'articolazione della nuova organizzazione formerà oggetto di specifiche informative preventive alle RSA periferiche, competenti territorialmente, per valutare gli eventuali effetti sul personale interessato con rimando ad una eventuale fase di confronto a livello centrale sulle eventuali criticità che dovessero emergere.

A tutt'oggi le OO.SS. scriventi non sono state convocate dalla Direzione di Area per alcuna

informativa, ma ci risulta che sono già attivati interventi tesi alla realizzazione del nuovo modello organizzativo, con colloqui con il personale e trasferimenti.

Riteniamo necessario chiarezza sulla articolazione degli interventi organizzativi per "il Progetto" in corso, anche in considerazione delle "varie e fantasiose" interpretazioni che ci risultano pervenire dai vari livelli gerarchici deputati nel Segmento PMI, dove i ruoli di Preposto e Addetto verrebbero interpretati l'uno con posizione "subalterna" all'altro e con incarico prevalentemente di tipo "amministrativo", qualificando il primo "Senior" e l'addetto "Junior". Le scriventi OOSS ritengono tale impostazione assolutamente inaccettabile, in quanto non rispettosità dei livelli professionali esistenti a partire dal 2004, data di costituzione dei Centri PMI, degli accordi sopra richiamati ed in particolare l'ultimo, e chiedono pertanto alla azienda di impedire la proliferazione di notizie non rispondenti alla realtà.

Resta inoltre da chiarire in maniera definitiva se e come la Piattaforma Corporate verrà a

## Circolari Sindacali

Fiba/CISL Fisac/CGIL Uilca/UIIRsa Area Territoriale Sud Ovest  
gruppo NapoliFabi Fisac/CGIL Uilca/UIIRsa Area Territoriale Sud Ovest Mps ex  
ex BAV e Mps ex gruppo Salerno**E' NECESSARIA LA CHIAREZZA!****Segue da pagina 6**

modificarsi e a quale **Modello Organizzativo** la direzione della Area Territoriale Sud-Ovest intende fare riferimento. Le OO.SS. scriventi hanno già più volte sollecitato le funzioni di Area competenti sulla sistemazione della attuale organizzazione che a partire dal 14-07-2008 ha "spostato" la competenza dei controlli formali e rischiaratura del portafoglio BFR e fatture dai competenti organi (supporti operativi e titolare di filiale) direttamente ai gestori PMI, in deroga a quanto prescritto nella Piattaforma Commerciale Corporate; la attuale metodologia prevede un notevole allungamento dei tempi di lavorazione dei documenti inviati (dalla filiale consedente con la azienda ai Centri PMI, dai Centri PMI alla filiale e finalmente dalla filiale ai competenti back-office) con inevitabili lamentele della clientela e disagi derivanti da sconfinamenti, aggravati di condizioni economiche, degrado dei rating attribuiti oltre che rischi di smarrimento degli stessi, non avendo in questi passaggi nemmeno previsto l'obbligo di "invio diretto" trasmettendo il tutto per posta ordinaria.

Riteniamo inaccettabile il perdurare di una condizione, per le mancate ed inefficaci risposte fornite, che pone le RSA scriventi nel convincimento che stia persistendo il concetto del "confronto debole" non confermando gli intendimenti generali di una corretta relazione tra le parti prevista dai Protocolli Sindacali allegati al CIA compromettendo un accettabile livello di relazioni sindacali. Su tutto ciò pesa l'incomprensibile ritardo nell'emanazione del Regolamento 8, la cui data di pubblicazione, ad oltre un mese dalla firma dell'accordo, risulta a tutt'oggi un mistero alimentando ulteriori voci e speculazioni sulla modalità e consistenze dei portafogli, sull'organizzazione del lavoro ecc.

Per quanto riguarda le scriventi OOSS :  
fino alla pubblicazione del Regolamento 8 tutte le voci e speculazioni sono da ritenersi nulle. Si chiede all'azienda di attivarsi con i propri collaboratori affinché si attengano rigidamente ai contenuti dell'accordo;

**Appena sarà pubblicato il Regolamento 8 urge la convoca-**

zione immediata da parte della azienda per il previsto confronto preventivo, al termine del quale provvederemo a confrontarci con i colleghi interessati;

Resta fondamentale il requisito della professionalità innanzitutto ai fini della copertura dei ruoli previsti nell'accordo dell'8 maggio;

**Qualora il Regolamento 8 non dovesse prevedere le modifiche organizzative** attuate nell'Area Sud-Ovest (rischiature BFR e controlli formali sugli smobilizzi crediti) si chiede sin da ora il ripristino dell'operatività secondo le norme in vigore;

**Invitano tutti i colleghi a segnalare posizioni aziendali difformi.**

**Qualora il perdurare di comportamenti aziendali tesi a confronto "debole" non tornino nei corretti binari di relazioni sindacali conformi ai protocolli nazionali in merito, le scriventi OOSS non potranno che trarne le dovute conclusioni.**

Le Segreterie

Salerno, 10 giugno 2009

**Risorse umane. La normativa prevede l'inserimento di un team di specialisti e l'avvio di un monitoraggio sui disagi**

## **PSICOLOGI IN AZIENDA PER LEGGE**

**L'Italia recepisce la direttiva Ue che "obbliga" le imprese a curare lo stress**

**Sole 24 Ore 10/06/09 pag.32**

Più psicologi nelle aziende. Sarà la conseguenza del decreto legislativo 81 del 9 aprile 2009 entrato in vigore lo scorso 16 maggio dopo numerose proroghe. All'articolo 28 la nuova norma chiede che all'interno di ogni attività lavorativa venga monitorato lo stato di stress dei dipendenti, in modo da realizzare una diagnosi adeguata e individuare metodi per superare gli eventuali disagi. Astenersi da questo compito diventa un reato penale a carico degli imprenditori. Questo l'obiettivo della legge, traduzione di una direttiva europea che risale al 2004.

Oggi, dunque, anche le imprese italiane dovranno correre ai riparti contro il rischio stress. La prescrizione, in sé per sé, appare abbastanza chiara. Più difficile è capire come eseguirla. Le aziende dovranno dotarsi di strumenti diagnostici per individuare il numero degli incidenti, gli effetti della turnazione, le forme di sofferenza psichica e le loro ripercussioni fisiche. Per il legislatore europeo lo stress è la seconda causa di malattia diagnosticata nei centri di cura, i cui costi stimati nel Vecchio continente si aggirano intorno ai 20 miliardi di euro all'anno, ed è considerata tra le principali cause di rallentamento della produttività aziendale. L'Osservatorio europeo ha rilevato inoltre che le principali cause dello stress sono l'intensificazione del lavoro; lo scarso equilibrio tra lavo-

ro e vita privata; il lavoro precario; la violenza; l'invecchiamento della forza lavoro.

A realizzare un monitoraggio di queste problematiche dovranno essere, ovviamente, figure professionali adeguate. "Le aziende dovranno dare spazio a professionisti specializzati che insieme dovranno realizzare una diagnosi efficace—dice Cinzia Toppan—, responsabile di Area people management di Scs consultino, società di consulenza specializzata nel settore, che ha sede a Bologna— Si tratterà, verosimilmente di pool di professionisti con diverse formazioni: esperti di lavoro, sicurezza, medicina. Gli psicologi del lavoro verranno probabilmente più valorizzati e impiegati".

La nuova squadra addetta a monitorare lo stress vedrà quindi due figure cardine molto più importanti di quanto è avvenuto fino ad oggi: lo psicologo del lavoro e il responsabile della sicurezza, che avranno tra le mansioni anche quella di controllare la buona organizzazione aziendale e il rispetto delle regole di igiene ambientale e di turnazione equilibrata. L'addetto alla sicurezza dovrà avere una preparazione a 360 gradi, così come lo psicologo del lavoro dovrà approfondire maggiormente competenze mediche, "E' un cambiamento culturale, le professionalità adeguate già esistono, ma oggi

dovranno essere inserite meglio nella vita aziendale. Le imprese dovranno prevedere nel loro organico figure di questo tipo, il cui lavoro dovrà essere organizzato come un'unica squadra—aggiunge Toppan. Questo sarà soprattutto vero per le grandi aziende. Invece nelle Pmi, verosimilmente, dovrà essere formato un tecnico di nuova generazione, in grado di riunire insieme le competenze relative alla sicurezza e alla psicologia del lavoro".

Oltre alle nuove figure professionali, dovranno essere messi a punto anche veri e propri modelli di monitoraggio. A questo si sta dedicando, prima in Italia, l'Università di Bologna (in collaborazione con Csc consultino), che ha realizzato una metodologia composta da questionari di ricerca su 8 aree tematiche. Il sistema si basa sull'ascolto, la diagnosi delle malattie legate allo stress e le consecutive azioni da mettere in atto per superare i disagi psico-fisici individuati nei lavoratori. I settori d'indagine sono il carico degli impegni; il controllo (quanto la persona influisce sulla modalità di lavoro); il supporto dell'azienda; il supporto dei colleghi, il ruolo (quanto la persona ha chiaro le sue mansioni e le sue responsabilità); il cambiamento (come cioè i cambiamenti sono gestiti e motivati dall'azienda); le relazioni.

**Sara Monaci**

da [www.uilca.it](http://www.uilca.it)

## **Sentenza della Suprema Corte su depressione e ansia**

### **Decisive le testimonianze dei colleghi**

Stretta sul mobbing

di **Debora Alberici** tratta da [www.uilca.it](http://www.uilca.it)

Stretta sul mobbing. Le testimonianze dei colleghi possono inchiodare il capo che, con le sue intemperanze, stressa a tal punto il dipendente da fargli venire la depressione e l'ansia, e che per questo rischia, oltre al carcere, di dover risarcire il sottoposto.

Lo ha stabilito la Cassazione che, con la sentenza n. 23923 del 10 giugno 2009, ha condannato definitivamente un dirigente di un ufficio giudiziario della Liguria a risarcire gli stati ansiosi e depressivi provocati dal suo comportamento aggressivo nei confronti di una cancelliera. I reati di cui era stato inizialmente accusato, fra cui le lesioni colpose, si sono invece prescritti.

Il mobbing, la parola più inflazionata negli uffici italiani, ha trovato, in attesa di una legge, una tutela sul piano civilistico e su quello penalistico nei principi generali del nostro ordinamento: anche se non esiste un reato chiamato mobbing gli atteggiamenti prevaricatori tipici di questa fattispecie possono essere puniti con altri reati come le lesioni o addirittura i maltrattamenti in famiglia. Ma

c'è sempre un problema: il mobbing è difficilissimo da provare. Questo caso giudiziario spiana però la strada per una dimostrazione delle prevaricazioni in ufficio che sia meno impossibile. I colleghi della signora ligure che si sentiva mobbizzata dal capo sono stati ascoltati dai magistrati di merito e la decisione è stata condivisa dalla Cassazione. In particolare, si legge in sentenza, «la decisione impugnata ha dato atto che i numerosi testimoni sono stati concordi e non contraddittori nel ricostruire le modalità dell'ingiuria e la dinamica della stessa e ha anche sottolineato che non è stata fornita alcuna prova di uno spaventevole complotto ordito ai danni dell'imputato, per cui tutti gli impiegati della pretura avessero deciso di costruire sulla personalità fragile della lavoratrice un castello di menzogne».

Anche per questo motivo la quarta sezione penale ha respinto il ricorso del capo contro la condanna emessa dalla Corte di appello di Genova. Al dirigente è stato contestato di aver offeso l'onore e il decoro dell'impiegata, pronunciando

contro di lei espressioni come «è una falsa, non finisce qui, gliela farò pagare, è una irresponsabile». Durante il processo i colleghi di lavoro avevano testimoniato che il dirigente aveva un «atteggiamento quotidiano violento, aggressivo, alimentato da intemperanze, gesti di violenza e prevaricazione».

Questi comportamenti avevano provocato nella donna «uno stato ansioso depressivo, con tachicardia in stress emotivo», malattia che valse alla donna circa 20 giorni di riposo. Ad avviso dei giudici della Cassazione non c'è dubbio che si tratta di mobbing e al dirigente prepotente spiegano che la sua colpa consiste nel fatto di non aver azionato i «conseguenti poteri inibitori» per tenere a bada le sue intemperanze, una precauzione che ogni «uomo medio, dotato di comuni poteri percettivi e valutativi avrebbe dovuto fare per evitare le conseguenze dannose».



Via Banchi di Sopra 48  
53100-Siena  
uilca.mps@uilca.it  
0577 41544  
0577 46954  
0577 43236 (fax)

**UILCA GRUPPO MPS**



## FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornalino?  
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!

## Lo Psicologo dietro lo sportello

da [www.uilca.it](http://www.uilca.it)

Gli psicologi del lavoro in banca, così come in altri grandi luoghi di lavoro. Finora erano stati utilizzati solo in fase di selezione del personale.

Arrivano con la forza di una Direttiva Ue, datata 2004 entrata in vigore il 16 maggio scorso. Prevede che figure professionali adeguate effettuino un monitoraggio, e interventi, per lenire lo stress di chi lavora in ambiente di rapidissimo cambiamento.

Abituati a guardare alle difficoltà dei clienti, può sembrare strano

che lavoratori privilegiati (ma meno di un tempo) possano soffrire disagi psico-fisici.

Eppure tutte le organizzazioni sindacali in questi anni hanno denunciato un pesante riflesso delle grandi aggregazioni (cui seguono pressanti politiche commerciali per ottenere rapidi rientri degli investimenti) sui lavoratori: dal "mal di budget" denunciato dalla Fiba nel 2005, al convegno della **UILCA Lombardia** nel 2008, allo sportello disagio della Fisac, non sono mancate, da confederali

e autonomi, le segnalazioni di difficoltà.

Nei contratti con l'Abi c'è sempre il capitolo legato alla salute nell'ambiente di lavoro. Ma di cosa soffrono? Non c'è solo lo stress da timore di rapina o post-rapina, frequentissime in Italia. Denunciano di non sentirsi preparati ad affrontare una clientela più esigente, pressati all'interno per il conseguimento del budget.