



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato

Anno II n. 4
Aprile 2010

EDITORIALE

SOMMARIO:

CAMBIARE RIMANENDO NELLA PROPRIA STORIA

di Carlo Magni

Editoriale "Cambiare rimanendo nella propria storia" di Carlo Magni	1-7
A Colloquio con Luigi Angeletti Intervista ADAPT	8 - 12
OOSS Nuova BAV Comunicato ai lavoratori Padova, 29 Marzo 2010	13
RSA UILCA ex Capogruppo di Salerno A tutti gli iscritti Salerno, 19 Aprile 2010	14 - 15
RSA Bisceglie – Molfetta comunicato ai lavoratori 16 Aprile 2010	16
RSA Area Terri- toriale Emilia Romagna .. Il nemico ri- trovato.. Bologna, 13 Aprile 2010	17
Assistenza neoassunti	18
Facci sapere cosa ne pensi	18

E' interessante notare come due persone possano vedere quella che sembra essere la medesima situazione in modi completamente diversi; e, naturalmente, entrambe le percezioni sono giuste, almeno dal punto di vista di chi le ha. Il fatto è che le nostre percezioni definiscono la realtà all'interno della quale viviamo, determinando se gli inevitabili cambiamenti che della stessa fanno parte vengono riconosciuti come positivi o negativi.

Chiunque abbia dovuto affrontare un **cambiamento significativo nella vita personale o professionale** – e di sicuro ciò è capitato nell'ultimo anno a tutti i Dipendenti del Gruppo Monte dei Paschi – dirà molto probabilmente che si è trattato di un periodo pieno di nervosismo e di ansia. Del resto, anche le preoccupazioni su quello che il futuro ha in serbo, a prescindere dalla plausibilità delle medesime, possono produrre le stesse risposte fisiologiche ed emotive che associamo allo stress.

Come UILCA, partendo dalla consapevolezza che, in epoca attuale, **si sta verificando un incremento di questa tipologia di fenomeni all'interno del settore del credito**, abbiamo cercato, nell'ambito delle proposte formulate in seno ai diversi Congressi che si sono succeduti a partire dallo scorso mese di ottobre, di fornire una chiave di lettura per la comprensione di una realtà fino ad oggi inedita – della quale si stanno oramai occupando giuristi ed esperti del credito - al contempo indicando valide opzioni di tipo strategico e sindacale indirizzate, per quanto possibile, a fornire un contributo alla risoluzione dei quesiti che ne derivano.

Cambiare rimanendo nella propria storia

[segue da pag.1](#)

Le repentine metamorfosi degli scenari competitivi hanno infatti determinato la necessità di profondi cambiamenti nelle condizioni di lavoro e nei contesti aziendali di riferimento. In particolare, le aggregazioni bancarie, portate avanti tramite processi di acquisizione e di fusione, hanno introdotto trasformazioni nei ruoli tradizionali, nella gestione del lavoro e nella relazione con la clientela, ed hanno comportato per i Dipendenti una certa difficoltà di adattamento a nuovi valori ed a diverse articolazioni logistiche, unitamente alla rarefazione del senso di identità.

Secondo quanto riportato in un apprezzabile studio effettuato già alcuni anni fa dalla UILCA Lombardia, **“potrebbe essere importante indagare se e quanto questi cambiamenti possono avere inciso sul benessere dei Lavoratori, prendendo spunto dalla letteratura scientifica e dai nuovi orientamenti in materia di valutazione delle condizioni professionali.**

Se i ritmi di lavoro caratterizzati da una spinta crescente all'efficienza, all'efficacia ed alla rapidità di erogazione dei servizi, possono lasciare ai Colleghi sempre meno tempo e possibilità di “ricaricare le batterie” e ritrovare energia, spesso a queste situazioni stressanti si sommano anche fattori cognitivi, quali la richiesta di livelli di competenza e di istruzione sempre più elevati, nonché la capacità di interpretare direttive impreviste o di affrontare ulteriori questioni, come, ad esempio, le problematiche originate dai conflitti con la clientela. In tali condizioni, se l'impegno operativo domandato o la quantità di lavoro assegnato risultano essere troppo gravosi rispetto alle attitudini, alla formazione ed alle condizioni psicofisiche del dipendente, questi sarà maggiormente soggetto a rischio di insoddisfazione, e nel caso in cui svolga la propria attività a diretto contatto con l'utenza, anche a **rischio di “burnout”**, sindrome da più parti valutata come rischio psicosociale emergente”.

Il Sindacato ha cercato nel corso del tempo di dare ascolto ai segnali provenienti dai propri Iscritti, cercando di indagare fra le cause del disagio, anche da un punto di vista inusitato, facendo tra l'altro riferimento - all'interno della piattaforma unitaria relativa al rinnovo dell'ultimo CCNL - ai recenti rischi professionali di natura psicosociale con l'intento di prevenire il fenomeno, prima ancora di curarlo. Tuttavia, mentre ci stiamo trattenendo in queste considerazioni ed analisi dal carattere ancora non ultimativo, abbiamo però la sgradevole sensazione che molti manager, o top manager, stiano solo aspettando di poter tornare ad una situazione di normalità, potremmo dire “ante crisi”, come se nulla di quanto prima abbiamo descritto fosse davvero successo; come cioè se il cambiamento, ingenerato da scelte strategiche più o meno condivise e partecipate, avesse oramai dispiegato tutti i suoi effetti, almeno quelli attesi ed auspicati, permettendo così di voltare pagina per ricominciare a “progettare” un nuovo, incontenibile, futuro; come se il ricorso eccessivo, inutile e vessatorio alle pressioni commerciali, peraltro connesso non solo alla crisi ma anche alla necessità di mettere a frutto le gravose scelte strategiche effettuate dai Grandi Gruppi bancari, non avesse determinato situazioni lavorative invivibili, causa di vere e proprie patologie, come quelle che abbiamo ricordato in premessa.

Crediamo invece che le Aziende non possano e non debbano ignorare l'emergere di queste particolari situazioni, comunque legate all'espletamento della prestazione professionale, e per questo è necessario che le stesse modifichino in fretta i loro comportamenti, almeno finché il fenomeno è ancora circoscritto.

Anche la **recrudescenza delle iniziative legate ai provvedimenti disciplinari** deve indurci a riflet-

Cambiare rimanendo nella propria storia. ***segue da pag.2***

tere con maggiore responsabilità sulle implicazioni di una vicenda che comunque sta informando di sé tutto il sistema creditizio.

Se, infatti, la UILCA non intende in alcun modo difendere chi agisce in maniera disonesta, è altrettanto vero che non può essere accettato che l'utilizzo di precise previsioni legislative e contrattuali si declini quale metodo operativo di gestione del personale, ingenerando impropri fenomeni di intimidazione o di controllo smisurato, a maggior ragione se queste procedure colpiscono, per ruolo e per condizione, le fasce più deboli del personale stesso, riferendosi magari a fatti od irregolarità relative a semplici errori, spesso causati da una ripartizione dei carichi di lavoro viziata dalla carenza di organici e dal continuo richiamo delle funzioni superiori verso il "necessario" collocamento di alcuni prodotti.

La gestione di una materia così composita non può che essere effettuata in coerenza ed in applicazione dei principi etici codificati nei diversi Bilanci Sociali delle Banche, ed inoltre non può prescindere dalla definizione di condizioni di vivibilità e cooperazione nell'ambito lavorativo, tali da indurre tutti gli attori del processo a svolgere esclusivamente i compiti loro attribuiti in base ai contenuti delle mansioni espletate.

Su questo aspetto torneremo tra poco, parlando di **etica della responsabilità.**

Ma una cosa va invece detta subito. Gli errori compiuti dal management in tutti questi anni – e qui l'elenco potrebbe essere molto lungo – peraltro mai riconosciuti pubblicamente, la cui rettifica è stata al massimo bollata come "evoluzione", "razionalizzazione", "reingegnerizzazione" dei progetti originati dalle scelte precedenti, hanno talvolta prodotto delle conseguenze nefaste sulle condizioni generali del sistema bancario e, quindi, sulle condizioni professionali e di vita degli stessi Dipendenti. **Di questi errori nessuno è mai stato chiamato a rendere conto, e meno che mai sono stati comminati provvedimenti disciplinari in tal senso.**

Effettuata questa doverosa premessa, è importante comunque affermare che la declinazione dell'interesse e del diritto individuale, proprio cioè del singolo lavoratore, nel contesto degli interessi e dei diritti di natura collettiva, si realizza anche attraverso uno **sforzo programmatico che tenga conto dei cambiamenti intervenuti od in atto, senza conferire agli stessi alcuna patente di inderogabilità o, al contrario, una sottovalutazione della loro portata ed incisività.** Questo è stato il vero tratto distintivo dei contenuti delle nostre Assise, la risposta alle attese nutrite dai Colleghi nei rispetti di un Sindacato di tipo prevalentemente pratico ed operativo, quale appunto è un Sindacato Aziendale.

Oggi dobbiamo essere consapevoli che il conseguimento di risultati spendibili nei confronti degli Iscritti, perché rispondenti alle loro esigenze ed ai loro bisogni, sconta una diversa valutazione proprio di tali esigenze e di tali bisogni, pur senza prescindere dall'espletamento dei compiti istituzionalmente previsti e da un confronto costante, necessario per modulare i contenuti degli accordi.

Per abbattere ogni sorta di barriera che nell'attualità si interpone nei rapporti fra il Sindacato ed alcune categorie di Colleghi, e per contrastare la deriva individualistica che comunque caratterizza, all'interno della società contemporanea, anche il mondo del lavoro, **è opportuno che venga quindi**

Cambiare rimanendo nella propria storia

[segue da pag.3](#)

adeguata la struttura e l'articolazione degli strumenti negoziali, senza per questo snaturare la funzione sociale e rappresentativa del Sindacato stesso. In questo caso, l'unica alternativa è cambiare.

D'altra parte, è innegabile che materie quali occupazione, potere di acquisto dei salari, equità dei sistemi premianti ed incentivanti, pari opportunità professionali e di genere, sostenibilità degli orari di lavoro, tanto per citarne alcune, costituiscano da sempre, e per tutte le Organizzazioni Sindacali, degli obiettivi intangibili di derivazione storica, connaturati alla stessa ragione di essere delle medesime Organizzazioni. Da tale punto di vista, esiste nella realtà rappresentata dalla Banca Monte dei Paschi e dal suo Gruppo, una tradizione normativa e contrattuale assai evoluta, ancora oggi punto di riferimento all'interno del settore domestico, almeno con attinenza a diversi istituti. Tuttavia, in virtù della profonda trasformazione dei processi produttivi in atto pure nel sistema bancario, è opportuno che su altri versanti viga un atteggiamento di maggiore coraggio propositivo da parte del Sindacato, teso ad evitare la mortificazione delle intuizioni; intuizioni che una Sigla come la UILCA, ad esempio, dimostra di possedere nella circostanza in analisi.

Ciò che in questi anni di ristrutturazioni mai terminate, e di integrazioni ancora lungi dall'essere concluse, molti di noi hanno scoperto è che non esiste una regola su come possano essere superate le difficoltà che incontriamo nel nostro operare, se non il coraggio di guardarle, analizzarle e quindi tentare di affrontarle con successo. Molto spesso le tensioni che accompagnano l'esperienza lavorativa affondano le proprie radici nelle pratiche del passato, altre volte sono legate al timore ed all'incertezza del futuro. Senza dubbio, la situazione di continuo mutamento in atto, conferendo all'organizzazione aziendale una maggiore flessibilità, ma anche un certo grado di fragilità, legato alla percezione della natura transitoria o non definitiva delle ristrutturazioni, contribuisce a produrre stress personale e conflitti fra gruppi di appartenenza.

La risoluzione di problematiche così complesse passa necessariamente attraverso ipotesi di sperimentazione normativa, che presuppongono la reale conoscenza e l'approfondimento delle necessità avvertite dai Lavoratori. I contenuti della contrattazione integrativa – nel caso rappresentato da Banca Monte dei Paschi – dovranno ad esempio codificare regolamentazioni atte a disciplinare i percorsi di carriera realmente esistenti all'interno di una organizzazione del lavoro in gran parte modificata. Allo stesso tempo, la negoziazione di tutti i capitoli dei Piani Industriali, a cominciare dalla sostenibilità degli obiettivi sino ad arrivare ai riflessi occupazionali delle scelte strategiche, non potrà che assumere carattere consolidato.

Emerge quindi la necessità, supportata con forza dalla UILCA come base programmatica della propria attività sindacale, di contribuire effettivamente alla costruzione di una nuova organizzazione del lavoro, pur nella consapevolezza delle difficoltà date dall'esistenza di molteplici e paritetici livelli decisionali, coinvolti nelle fasi di progettazione, e dalla continua erosione degli spazi contrattuali in tal senso previsti; **un'organizzazione del lavoro che non si sostanzia nell'ideale, quanto irraggiungibile, ricerca di una "perfezione logistica",** ma che sia piuttosto in grado di prevedere contesti dove le conoscenze e le capacità di ciascuno possano confrontarsi ed allearsi per aumentare la potenzialità di tutto il sistema, e dove possa trovare spazio la possibilità di riflettere e di sentire insieme. Anche in questa contingenza, cambiare è l'unica alternativa per evitare un

Cambiare rimanendo nella propria storia segue da pag.4

declino legato al venir meno della fiducia da parte dei diversi e legittimi portatori di interessi – dipendenti, clienti, comunità e territori, e tutti coloro che in qualche modo si sono riconosciuti, e si riconoscono ancora, nel sistema di “valori” adottato dalle Banche, ma non sempre praticato dalle medesime – ed al conseguente mancato raggiungimento degli obiettivi da parte del management per conto degli azionisti.

La distintività dei principi e delle idee proposte – in questo frangente dalla UILCA, ma non solo – necessita tuttavia, per essere tradotta in opzioni concrete, di una **nuova etica della responsabilità da parte di tutti gli attori del processo**. Lo abbiamo già detto altre volte, ma vale la pena ripeterlo.

Assumersi delle responsabilità, ognuno per il proprio ruolo, appare imprescindibile al fine di contribuire al successo di un progetto – rappresentato, nella circostanza in analisi, dal Piano Industriale 2008-2011 – che, pur essendo molto complesso ed articolato, è stato fundamentalmente condiviso dalle parti in virtù della sussistenza, all’interno dei contenuti del medesimo, di alcuni elementi compositivi di fondo dei quali parleremo fra poco.

Anche in questo caso, cambiare si può e si deve.

L’etica praticata sul lavoro deve tradursi nei comportamenti operativi attesi dai diversi portatori di interessi. La ripartizione delle responsabilità implica serietà, dedizione, ma anche fermezza nel non travalicare le proprie competenze esecutive, rispettando norme contrattuali e disposizioni aziendali, la cui applicazione rigorosa da parte delle categorie impiegatizie e delle figure professionali che non hanno compiti di coordinamento delle risorse, appare oggi necessaria. Necessaria, soprattutto in un contesto di organici insufficienti e di pressioni alla vendita; necessaria, per evitare il verificarsi di spiacevoli errori, che possono costituire il presupposto per l’instaurazione di quella recrudescenza dei provvedimenti disciplinari di cui parlavamo in apertura; necessaria, comunque, per rendere un servizio efficace e corretto nei confronti della clientela, tale da contribuire alla reale percezione di una Banca socialmente responsabile, da parte della stessa.

Sappiamo quanto i Colleghi fatichino a contenere il proprio impegno lavorativo nell’ambito delle pure e semplici attribuzioni operative, e quanto sia difficile talvolta dire no ad una “disposizione” proveniente dai livelli superiori, ma il contesto impone l’adozione di comportamenti posti in discontinuità con il passato, ed indirizzati comunque al perseguimento del bene comune.

A questo proposito, è opportuno che soprattutto il top management e gli alti livelli dirigenziali – quelli cioè ai quali il Piano Industriale 2008-2011 conferisce specifiche attribuzioni in ordine a molteplici materie – vengano valutati come ogni altra risorsa, con riferimento ai risultati prodotti sotto il profilo organizzativo (efficienza realmente percepita dalla clientela e funzionalità delle Strutture), economico (conseguimento di risultati reddituali basati sull’incremento dei ricavi nel medio/lungo periodo), e soprattutto sotto il profilo della **sostenibilità sociale delle scelte strategiche e dei progetti conseguenti a queste ultime**.

E’ del tutto evidente come tale sostenibilità sociale non possa che essere connaturata alla capacità di **coniugare le necessità dello sviluppo interno con il mantenimento delle caratteristiche peculiari del sistema di relazioni sindacali esistente nel Gruppo e nella Banca**, che lo stesso

Cambiare rimanendo nella propria storia
segue da pag.5

management dovrebbe possedere sulla base della percezione di una pari dignità fra le parti poi effettivamente praticata. Sappiamo, invece, che talvolta l'intervento sindacale ed il confronto che ne discende vengono visti quali elementi di decrescita e di limitazione delle autonomie decisionali, con ciò ignorando la presenza, nel Monte dei Paschi, di una consolidata tradizione normativa e comportamentale. E' pur vero che si tratta di una parte minoritaria del top management, ma l'apicalità delle posizioni interessate da questo tipo di condotta richiede non solo una decisa inversione di tendenza, ma anche un severo richiamo nei confronti delle medesime da parte di coloro che, in base al ruolo istituzionale posseduto, hanno l'autorità e l'autorevolezza per effettuare tale richiamo con risultati tangibili. Anche qui, cambiare è l'unica alternativa per continuare a portare avanti una storia aziendale basata sul successo e sulla prosperità.

Ma non sempre cambiare è necessario.

Talvolta è invece importante concentrare i propri sforzi sul consolidamento o sul progresso di obiettivi già raggiunti in passato, che hanno dimostrato tutta la loro fondatezza sulla base della partecipazione comune alle scelte.

Le Organizzazioni Sindacali del Gruppo MPS hanno infatti avversato, in maniera costante, i Piani Industriali che, tempo per tempo, miravano a proporre soluzioni strategiche ed organizzative basate sull'efficacia e sull'inderogabilità – a detta di molti – del modello divisionale in termini societari, ritenendo al contrario che una governance collegiale e non delegata, fondata inoltre sulla presenza di un azionariato stabile e su criteri operativi di valorizzazione dei territori di consedenza e di espansione, costituisse la chiave di volta per ottimizzare le scelte effettuate e per conferire stabilità, non solo in termini strutturali ma anche in termini occupazionali.

Il "ripensamento" adottato da alcuni Grandi Gruppi italiani in ordine alle deliberazioni in proposito assunte negli anni passati, potrebbe prestarsi a letture diversificate, con attinenza agli effetti prodotti nel sistema domestico dalla crisi economica e finanziaria – che hanno dimostrato il valore del modello organizzativo adottato dalle Banche di piccole dimensioni – all'eccessiva importanza data in certi periodi all'aspetto dimensionale ed alle "ricette" propinate dalle società di consulenza, valide per tutte le stagioni e per tutti gli aggregati creditizi, a prescindere dalle caratteristiche intrinseche possedute da ciascuno di essi.

Come Sindacato unitario del Gruppo abbiamo molto spesso dovuto difenderci da accuse riguardanti l'adozione di un approccio politico e negoziale giudicato troppo conservatore, in quanto non rispondente al "comune sentire" degli analisti, della Vigilanza, degli AD e dei CEO del settore, ed anche della "politica", in ordine ai processi di espansione territoriale. Non abbiamo infatti mai accettato che il percorso di implementazione del perimetro strategico venisse ammantato di una sorta di fondamentalismo ideologico, piuttosto ritenendo che lo stesso servisse sovente a mistificare la portata di operazioni decise tra ristretti gruppi di potere, a danno della reale sostenibilità industriale delle medesime.

Alla luce di quanto sta accadendo oggi, con l'esistenza di profondi ripensamenti circa l'efficacia dei processi di divisionalizzazione societaria, e le conseguenze originate dal venir meno di im-

Cambiare rimanendo nella propria storia
segue da pag.6

portanti presidi in sede territoriale, possiamo senza dubbio affermare di avere avuto discernimento, sebbene tutto ciò non ponga definitivamente al riparo il mondo del credito dai pericoli derivanti dall'utilizzo di soluzioni logistiche precostituite o standardizzate, purtroppo tipiche di molteplici periodi storici.

Indipendentemente dalla difficoltà del momento che stiamo attraversando, **i Lavoratori ed il Sindacato del Gruppo Monte dei Paschi dovranno proseguire – in ottica di consolidamento dei risultati fino ad oggi realizzati – la battaglia riguardante la conduzione concertata dei Piani Industriali**, avendo in mente un modello di governance aziendale ed un modello di gestione dei processi produttivi capaci di conservare inalterata nel tempo l'indipendenza strategica del Gruppo stesso, all'interno di un contesto creditizio ancora in evoluzione.

Indipendenza strategica, vocazione territoriale, mantenimento dell'ubicazione geografica degli odierni centri decisionali, governo societario di natura collegiale, costituiscono ancora oggi premesse qualificanti ed imprescindibili rispetto allo sviluppo di questo, come dei futuri Piani Industriali. La presenza di simili premesse all'interno delle progettualità aziendali correnti ha quindi determinato – pure in una situazione particolarmente complessa – la costante collaborazione dei Dipendenti e delle loro Rappresentanze Sindacali per il perseguimento degli obiettivi previsti, e non potrà che costituire il presupposto irrinunciabile per convalidare tale collaborazione anche in termini prospettici.

Fraternamente,

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni


a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Lauria

A colloquio con Luigi Angeletti, Segretario generale Uil

Intervista ADAPT

**Associazione per gli Studi Internazionali e
Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni
industriali**

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Luigi Angeletti è nato a Greccio, in Provincia di Rieti, il 20 maggio 1949. Ha lavorato per lungo tempo presso la OMI (Ottica Meccanica Italiana), un'azienda metalmeccanica di Roma, della quale era delegato. Inizia così la militanza sindacale dell'attuale leader della Uil. Dal 1975 al 1980 ricopre la carica di Segretario provinciale della Uilm e della Flm (il sindacato unitario dei metalmeccanici) di Roma. Nel 1980 viene eletto Segretario nazionale della Uilm, di cui diverrà Segretario generale nel febbraio del 1992. In questo ruolo, nel luglio 1994, realizza il primo rinnovo del contratto dei metalmeccanici senza una sola ora di sciopero, successivo agli accordi del 23 luglio 1993. Sempre in qualità di Segretario generale della Uilm è protagonista della nascita del fondo di previdenza complementare Co-

meta (1997). Da sempre impegnato sui temi dello sviluppo industriale, è tra i più attivi sostenitori della nascita del moderno stabilimento europeo dell'auto (Fiat di Melfi). Nel 1998 viene eletto Segretario confederale Uil. Per la confederazione si occupa di politiche contrattuali e politiche industriali per tutti i settori dell'industria e dell'artigianato. Il 13 giugno del 2000 viene eletto Segretario generale della Uil, carica alla quale è stato confermato nel corso dei congressi del 2002, del 2006 e del 2010.

Segretario, la Uil ha appena tenuto il proprio 15° congresso ed ha anche celebrato il 60° anniversario della propria nascita. Il futuro sarà ancora un "domani riformista" come sottolinea lo slogan dei vostri lavori?

Ne siamo convinti perché è il nostro Paese ad aver bisogno di modernità e di riformismo. E occorre avere piena consapevolezza che la complessità del sociale richiede su questo terreno un rinnovato impegno. I dogmatismi ideologici sono stati spazzati via dalla storia. E la diffusa mutevolezza sociale richiede un approccio flessibile e laico al governo dei cambiamenti. Solo chi ha categorie mentali riformiste può muoversi a proprio agio su questo nuovo terreno. Bisogna costruire un nuovo modello sociale fondato sull'equilibrio fra i tre fattori che generano sviluppo: il mercato, il lavoro, la persona. L'ipertrofia o la distrofia di uno di questi tre elementi determina squilibri e fa inclinare il piano sociale che su di essi si fonda. Ebbene, il riformismo è l'unico strumento capace di tenere i tre fatto-

a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Lauria

A colloquio con Luigi Angeletti, Segretario generale Uil

segue da pag.8

ri costantemente in equilibrio. Acquisire lo spirito riformista significa acquisire la volontà, innanzitutto, e la capacità, poi, di decidere e di assumersi la responsabilità del cambiamento. In ciò risiede la sfida della modernità. Una sfida che la Uil ha deciso di raccogliere.

Nella sua relazione congressuale lei ha stigmatizzato chi, nella crisi, aveva proposto di concentrarsi sull'ampliamento dell'indennità di disoccupazione come asse per la riforma del nostro sistema di ammortizzatori sociali. Il rafforzamento e l'estensione dei vecchi ammortizzatori ha salvato centinaia di migliaia di posti di lavoro. È quindi fuorviante parlare ancora della necessità di una riforma organica del sistema di ammortizzatori sociali italiano, una volta terminata la crisi?

Una riforma del sistema degli ammortizzatori resta una delle priorità per gestire le disfunzioni del merca-

to del lavoro. In questa fase di crisi occorre – e occorre tuttora – dare risposte immediate ed efficaci ad una situazione di emergenza.

Ecco perché abbiamo chiesto un intervento dello Stato teso a finanziare l'occupazione piuttosto che la disoccupazione. Ebbene il nostro Paese è riuscito, meglio di altri, a contenere l'impatto della crisi sull'occupazione e questo è stato possibile grazie ad una politica degli ammortizzatori sociali che ha consentito di mantenere i lavoratori legati al proprio posto di lavoro. L'idea secondo cui, in presenza di una condizione di crisi così generalizzata, sarebbe stato possibile accettare a cuor leggero i licenziamenti, fidando su un sostegno al reddito incentrato sull'indennità di disoccupazione, avrebbe aggiunto danno a danno. Due sarebbero stati gli effetti negativi di questa metodologia. Innanzitutto avremmo rischiato di alimentare qualche atteggiamento truffaldino. Alcune imprese

cioè avrebbero potuto approfittarne estromettendo dal processo lavorativo più persone del dovuto, riassorbendo poi, in nero, quella stessa forza-lavoro. Ma, soprattutto, si sarebbe generato un ulteriore effetto economico deleterio. Avremmo assistito ad un depauperamento del sistema produttivo, ancor più consistente di quello che siamo costretti a sopportare. Si sarebbe disperso un patrimonio occupazionale che, in moltissime realtà, rappresenta l'ossatura essenziale su cui si regge la stessa impresa.

Quando venne eletto Segretario generale della Uil, il 13 giugno del 2000, parlando dei suoi predecessori lei disse: «io intendo muovermi nel solco dei Segretari della Uil che ho conosciuto: Vanni, Benvenuto, Larizza. Essi ci hanno consegnato tre scelte strategiche. Vanni, la politica dei redditi. Benvenuto, la necessità di interpretare i cambiamenti della società e di adeguare continua-

a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Lauria

A colloquio con Luigi Angeletti, Segretario generale Uil

segue da pag.9

mente le risposte politiche e organizzative. Larizza, le politiche della concertazione e della partecipazione come orizzonte del moderno sindacalismo». Dopo tre congressi nazionali e dieci anni di guida della Uil, quale è il solco finora tracciato da Luigi Angeletti? Quali le priorità per il futuro?

Non spetta certamente a me rispondere alla prima parte della sua domanda: io spero solo di aver fatto – e di continuare a fare – un buon lavoro per gli iscritti alla Uil e per i lavoratori italiani. Per quel che riguarda le priorità per il futuro, ribadisco che nell'immediato il primo problema da affrontare e risolvere è quello dell'occupazione. C'è poi l'annosa e irrisolta questione fiscale. L'attuale sistema non funziona. È quanto di più iniquo e inefficace si sia potuto immaginare. Incoraggia l'evasione e questo oggi non ce lo possiamo più permettere. Non è solo una questione morale. È un problema eco-

nomico: con questo sistema il Paese si impoverisce. Le tasse gravano sul lavoro e questo fardello frena il motore della crescita. In Italia risultano poveri solo quelli che si dichiarano tali. E, invece, la categoria più numerosa di veri poveri è quella dei lavoratori dipendenti e dei pensionati: ecco perché continuiamo ad insistere che solo ad essi vengano ridotte le tasse.

Sempre durante il recente congresso lei ha sottolineato l'importanza del rafforzamento, su più fronti, della bilateralità. Ha parlato di sussidiarietà e bilateralità come fondamento di un nuovo stato sociale. Il bilateralismo è pronto per assumersi nuove responsabilità che, inevitabilmente, dovranno essere portate avanti su tutto il territorio nazionale anche dove, ad esempio nel Mezzogiorno, la diffusione degli enti bilaterali incontra forti difficoltà?

Gli enti bilaterali sono uno strumento efficace per af-

frontare e risolvere alcuni problemi fondamentali che riguardano i lavoratori: l'esperienza pratica e quotidiana è la migliore testimonianza della validità di questa affermazione. La bilateralità è uno dei pilastri su cui impiantare un nuovo "welfare to work" che abbia, in particolare nella formazione, il filo conduttore con cui tessere i rapporti sul mercato del lavoro e con cui costruire il futuro occupazionale. Noi siamo convinti che un rafforzamento del ruolo della bilateralità nei percorsi di collocamento potrebbe costituire un passaggio importante per attribuire maggiore rapidità ed efficienza all'incontro tra domanda ed offerta. La funzione degli enti bilaterali, peraltro, è sempre più decisiva per l'attuazione di progetti formativi necessari a garantire ai lavoratori prospettive di adeguamento professionale. Ma dovrebbe trovare spazi ulteriori anche nella gestione di alcune forme di mutualità sul fronte degli ammortizzatori sociali. Sussidiarietà, ma non supplen-

a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Lauria

A colloquio con Luigi Angeletti, Segretario generale Uil

segue da pag. 10

za nell'applicazione di nuovi percorsi di garanzia. L'assunzione di responsabilità del sindacato e delle parti sociali, infatti, non vuol dire sostituzione di quei soggetti a cui restano conferiti compiti istituzionali. Vuol dire "porsi accanto", muoversi nella stessa direzione, in una sola parola "partecipare".

Parliamo della biografia dell'"anti-leader" Luigi Angeletti, come è stato scritto in un libro a lei dedicato. Lei si è formato nel sindacato durante l'autunno caldo, da impiegato in una azienda metalmeccanica. Si è quindi avvicinato al sindacato durante un periodo molto diverso da quello attuale e sulla base di una forte spinta verso l'unità sindacale. Quali sentimenti ha provato durante la firma dell'accordo "separato" sul modello contrattuale? Quali prospettive/soluzioni possibili nel confronto/ scontro di questi ultimi anni con la Cgil?

La riforma del sistema contrattuale era indispensabile: abbiamo atteso fin troppo tempo. Il vecchio modello fondava la costruzione delle rivendicazioni contrattuali sul meccanismo dell'inflazione programmata. Erano le parti sociali, insieme al Governo, a stabilire quale dovesse essere il livello atteso dell'inflazione a cui commisurare le richieste salariali. Quel modello ha funzionato molto bene ed ha consentito di conseguire l'obiettivo che ci si era prefissi di raggiungere. Poi lo scenario macroeconomico è del tutto mutato ma quel modello è rimasto lì, inalterato, del tutto avulso dal nuovo contesto e dalle nuove esigenze che l'economia andava ponendo all'attenzione di tutti. È successo così che, a partire dal 1998 sino allo scorso anno, l'applicazione del sistema contrattuale fondato sull'inflazione programmata è banalmente servito per una sistematica programmazione della riduzione dei salari reali. Con il nuovo modello contrattuale, final-

mente si è spezzata la spirale "bassi salari/bassa produttività", che è il vero problema della nostra economia. Ora, sono state gettate le fondamenta per realizzare una crescita dei salari e della produttività. Dunque, aver raggiunto questo traguardo è stato davvero importante. Che la Cgil non abbia firmato può dispiacere ma l'alternativa sarebbe stata l'immobilismo e ciò avrebbe significato far perdere ai lavoratori altro salario: non potevamo più permettercelo. Noi siamo disposti a riprendere un dialogo unitario con la Cgil, ma non siamo disposti a fermarci: l'unità per non far nulla o, peggio ancora, per far danni non serve a niente e a nessuno.

Una domanda forse un po' impertinente. Delle tre maggiori confederazioni sindacali la Uil è l'unica confederazione che, ad ogni livello, non prevede un limite di mandati per le cariche interne. Come assicurate il ricambio dei quadri? Come rispondete a chi

a cura di Michele Tiraboschi e Francesco Lauria

A colloquio con Luigi Angeletti, Segretario generale Uil

segue da pag. 11

considera il sindacato una struttura chiusa e tendenzialmente indifferente alle nuove generazioni?

Non è propriamente esatto: c'è comunque un limite di età – 65 anni – per gli incarichi nelle categorie. Inoltre, prossimamente, si riunirà una Commissione per affrontare la questione anche per gli incarichi confederali. Il ricambio dei quadri avviene del tutto normalmente anche per la nostra organizzazione, basti pensare che ciò è accaduto, proprio in occasione della recente stagione congressuale, per categorie come i metalmeccanici e gli edili e per alcuni importanti territori. La Uil è cresciuta sensibilmente in termini di consensi e di iscritti: negli ultimi quattro anni abbiamo superato ampiamente i 2 milioni di tesserati e, tra questi, circa il 25% è sotto i 35 anni. Non solo. Il rapporto tra iscritti attivi e pensionati si divarica sempre più a favore dei primi e tra le tre grandi organizzazioni sindacali siamo quella che può

vantare il miglior rapporto tra questi due fattori. Abbiamo una Uil giovani, con esperienze interessanti anche a livello territoriale, e abbiamo anche una web Tv, presente pure su Facebook, che affronta argomenti non solo sindacali e che, grazie a questo moderno linguaggio, sta attirando l'attenzione di tantissimi giovani.

Insomma, i numeri e i fatti, parlano di una Uil attenta e aperta alle nuove generazioni.

Parliamo del futuro del mondo del lavoro. Siamo a pochi giorni dall'anniversario del sacrificio di Marco Biagi. Lei ha vissuto da protagonista gli anni nei quali Biagi proponeva, nell'ottica della promozione di un sistema di *flexicurity*, adatto al nostro Paese, uno "Statuto dei lavori". Quali sono i tasselli che ancora mancano per completare quel disegno riformista e progettuale del giuslavorista bolognese?

Che ricordo personale ha di Marco Biagi?

Marco Biagi era una persona perbene, di grande umanità, uno dei migliori giuslavoristi che abbia mai avuto il nostro Paese. Grazie al suo insegnamento e al suo lavoro, abbiamo fatto alcuni passi avanti verso un sistema di *flexicurity*. Noi siamo disponibili a proseguire su questa strada e ad affrontare la questione dello Statuto dei lavori, sia per onorare la sua memoria sia per dare maggiori speranze nel futuro ai lavoratori e, soprattutto, ai giovani.

www.adapt.it

Antonveneta

Gruppo Montepaschi

COMUNICATO AI LAVORATORI

Padova, 29 Marzo 2010

Su nostra richiesta oggi abbiamo incontrato la delegazione aziendale, fra i temi affrontati:

Banca delle ore – abbiamo notificato all'Azienda l'impossibilità per i lavoratori di conoscere la scadenza della banca ore maturata in quanto l'attuale procedura non segnala i tempi di decadenza. La banca si è fatta carico di segnalare tale anomalia alla Capogruppo ed in ogni caso ci ha assicurato il mantenimento del diritto.

Provvidenze figli studenti universitari – l'Azienda ci ha comunicato che le modalità di erogazione verranno illustrate in una circolare di prossima emanazione.

Condizioni dipendenti ex Bava ora MPS nel Triveneto – dopo nostre diverse sollecitazioni l'Azienda ci ha specificato che con decorrenza 1° febbraio sono state modificate le condizioni dei conti correnti dei lavoratori in questione presso BAV mediante allineamento con quelle della Capogruppo.

Dopo Pasqua la banca emetterà una circolare nella quale verranno illustrati i prodotti della Capogruppo fruibili dai colleghi MPS presso le filiali Bav.

Dall'elenco abbiamo purtroppo verificato che restano esclusi alcuni servizi quali ad esempio mutui piano casa ed alcune carte di credito; per fruire dei quali ad oggi i colleghi non hanno altra alternativa che rivolgersi alle filiali MPS. Per i colleghi ex-RSI permangono delle anomalie che abbiamo oggi nuovamente denunciato alla Banca.

Servizi raccolta valori presso clienti – la Banca ha convenuto con le scriventi OO.SS. che è a tutt'oggi in vigore la normativa Banca d'Italia che vieta espressamente di svolgere servizi di raccolta valori presso la clientela.

Cud – abbiamo fatto rilevare all'Azienda che è in ritardo di circa un mese sulla consegna dei CUD e l'opportunità di provvedere alla spedizione cartacea degli stessi per i colleghi assenti per lungo tempo. La banca si interesserà presso la Capogruppo per fornirci risposte adeguate.

Piano formativo 2010 – l'Azienda ci ha illustrato il piano formativo per l'anno in corso, prevede una media di circa 8,54 giornate pro-capite con alcuni interventi impegnativi

che potrebbero realizzarsi in circa 15/18 mesi. Per l'ennesima volta abbiamo denunciato alla banca la difficoltà di parte dei colleghi ad usufruire della formazione on-line.

Procedura variazione condizioni clienti – abbiamo denunciato all'Azienda l'appesantimento dell'operatività conseguente all'introduzione di un apposito modulo da compilare per variare le condizioni dei clienti. Tale processo non ci risulta essere applicato presso la Capogruppo.

Clima ed obiettivi aziendali – la Banca ci ha illustrato l'obiettivo di sviluppare la banca reale affinché le quote di mercato siano in linea con le quote di sportelli nel Triveneto. Siamo intervenuti al tal proposito denunciando nuovamente comportamenti non coerenti con il codice etico che creano un clima di tensione non favorevole al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Padova 29 marzo 2010

Le Segreterie Centrali

Visita da intranet aziendale il sito www.oossbapv.it

R.S.A. UILCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA EX CAPOGRUPPO DI SALERNO

A tutti gli iscritti

Salerno, 19 Aprile 2010

La grave situazione in cui versa l'Area Territoriale Sud/Ovest ha raggiunto livelli insostenibili e i nostri solleciti interventi a difesa delle condizioni di tutti i Lavoratori ad oggi non trovano soluzioni idonee.

Anche la PAZIENZA ha un limite.

È ormai di dominio pubblico (lo scrivono anche i giornali!) che la nostra Azienda si è dimostrata vulnerabile sui sistemi di sicurezza e nonostante ciò causi un non indifferente danno di immagine al Ns Istituto le risposte finora ricevute dalla Direzione sono state lacunose e frammentarie. Come è noto la nostra Banca è stata colpita in modo quasi esclusivo dal fenomeno della manomissione dei bancomat con applicazione di apparecchiatura skimmer per la clonazione delle carte. A questo si aggiungono le ormai consuete intrusioni (15 negli ultimi 8 mesi nella sola ex Capogruppo di Salerno) all'interno delle Filiali, con il conseguente scasso degli ATM e relativo asporto dei valori in essi contenuti. Ai danni materiali arrecati (che comunque hanno il loro peso sul CONTO ECONOMICO!) si sovrappone la

POCA ATTENZIONE di chi, in violazione della normativa sulla sicurezza, decide di far svolgere i lavori di ripristino durante l'orario di lavoro determinando situazioni ambientali a dir poco INQUALIFICABILI. A pagare il conto di tale superficialità sono i Lavoratori che si trovano a svolgere la loro attività CON IL PUBBLICO in presenza di calcinacci, di fumi e rumori molesti. Evidenziamo che in alcuni casi (vedi la Filiale di Pontecagnano) solo lo spirito di sacrificio e di sopportazione dei colleghi ha fatto sì che non intervenissero le Autorità Sanitarie preposte.

Le misure di sicurezza delle filiali ex-BAV non sono ancora equiparate agli STANDARD del Mps e non risulta ancora ben chiaro il criterio di assegnazione del servizio di guardiana: la Filiale di Angri ag. 1 si è vista assegnare la guardia giurata, successivamente rimossa in seguito al riscontro di un errore di assegnazione, per cui sulla stessa piazza di Angri una Filiale risulta protetta ed una no. Contestualmente su Mercato S. Severino risulta coperta dal servizio di guardiana la filiale non operativa ed in via di smantellamento.

Le condizioni igieniche degli ambienti di lavoro non risultano sempre idonee. Non è raro trovare scarafaggi che camminano e che addirittura cadono dagli impianti di areazione ed i relativi interventi risultano spesso sommari e poco efficaci. In alcune filiali i locali non sono adeguatamente areati (anche in seguito ai lavori di ristrutturazione). Occorrono pertanto verifiche urgenti prima dell'arrivo della stagione calda.

Con l'approssimarsi dei mesi estivi, e quindi del periodo di maggiore concentrazione delle ferie sta emergendo in modo tangibile il problema degli organici. Ciò lo si è riscontrato già in fase di elaborazione dei piani ferie in quanto gli organici risicati o incompleti hanno messo in difficoltà le Direzioni di Filiale. Ad oggi in quasi nessuna filiale risulta approvato il piano ferie (siamo a fine Aprile e molti colleghi hanno la necessità di prenotare!).

Segnaliamo il perdurare di una situazione critica negli Uffici di Gestione Crediti Banca MPS, situazione dovuta ad una attribuzione eccessiva dei carichi di lavoro su un organico insufficiente con ritardi notevoli e

Circolari Sindacali

**R.S.A. UILCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA
EX CAPOGRUPPO DI SALERNO
A tutti gli iscritti**

Salerno, 19 Aprile 2010

segue da pag. 14

rinvii non giustificabili delle sostituzioni e dei trasferimenti (alle cui richieste non si riscontra da parte della Direzione un *logico* accoglimento).

Alle legittime aspettative professionali dei Lavoratori si contrappongono iniziative della Direzione non sempre soddisfacenti in un'ottica di pianificazione di utilizzo delle risorse umane sia per quanto riguarda la domanda di crescita professionale, sia con riferimento alla mobilità interna. Sembra quasi che i trasferimenti proposti dall'Azienda vengano effettuati per esigenze di tipo statistico con l'obiettivo di dimostrare degli accettabili tassi di mobilità del personale, tralasciando le ricadute negative sull'operatività delle filiali.

Altra tematica critica è quella delle cosiddette *PRESSIONI COMMERCIALI* che vedono i colleghi del settore commerciale stressati da controlli sempre più incalzanti sulla quantità dei prodotti venduti e da VELATE richieste di operazioni IN DEROGA senza garantire un'adeguata assistenza relativa ai rischi operativi. Invitiamo i colleghi a rispettare la normativa ricordando che per i rischi operati-

vi si risponde **PERSONALMENTE**.

Il cambio di Direzione avvenuto in Area e la maggiore disponibilità data ad un confronto più costruttivo e meno dilatorio ha fatto ben sperare in un nuovo corso di relazioni sindacali e qualche iniziativa intrapresa ci ha trovato disponibili e ha portato a qualche soluzione. Purtroppo i segnali avuti in seguito si sono rivelati alquanto deboli e non hanno fornito risposte esaustive sulle diverse problematiche denunciate. Gli stessi G.R.U. da cui ci aspettiamo molto per il ruolo rivestito, hanno dimostrato poca autonomia decisionale sia per le risposte che per i tempi (sorge il dubbio che anche loro siano inascoltati!).

Come UILCA faremo di tutto per dare soluzione ai problemi evidenziati, sempre in un clima costruttivo ma con la fermezza che deve essere propria del Sindacato, in quanto ai Lavoratori bisogna dare risposte chiare e concrete.

A breve indiremo un'Assemblea degli Iscritti per avviare tutte quelle iniziative che si riterranno necessarie (non ultima la Semestrale), senza escludere idonee azioni di lotta, da intraprendere

possibilmente come è da sempre nostro auspicio, in modo unitario con tutte le OO.SS.

Fraterni saluti

SALERNO, 19 APRILE 2010

LA SEGRETERIA RSA

R.S.A. BISCEGLIE-MOLFETTA**COMUNICATO AI LAVORATORI****16 Aprile 2010**

Da tempo assistiamo quotidianamente ad un inondazione di messaggi in posta elettronica a cui sono sottoposti i gestori Small Business della DTR Bari Nord. Riteniamo tale attività, così ripetitiva, priva di finalità costruttiva. La misura è colma: "BASTA!!!". Fa sensazione il comportamento del Resp. Segment S.B. nei confronti dei lavoratori della DTR, costui non ha considerato la serietà e professionalità degli addetti, impegnati nell'assolvere quotidianamente ai propri doveri pur con mille difficoltà, come più volte denunciato dai Sindacati. Il lavoro che svolgono i gestori non è puramente meccanico né tantomeno a cottimo; forse il punto in questione non è chiaro! Le solerti esternazioni, con cui si sottolinea quotidianamente che "alla fine è la Banca che paga lo stipendio" le riteniamo gratuite e fuori luogo, offendono oltremisura i lavoratori, e dunque ci danno lo spunto per ulteriori considerazioni.

Le pressioni quotidiane a cui sono sottoposti i lavoratori sono inaccettabili ed è opportuno precisare che i lavoratori agiscono in perfetta sintonia con le disposizioni aziendali: i problemi semmai sono altri. Forse il note-

vole impegno che richiede la programmazione metodologica del lavoro evidentemente ha bisogno di una rivisitazione del processo dal punto di vista gestionale, ovvero nel rapporto Gestore/Clienti. Non capire le difficoltà, ma attenersi scrupolosamente ai regolamenti "costi quel che costi", pur di far bene il proprio, "compitino" non ci sta bene. La metodologia, il linguaggio burocratese, l'accanimento, sono tutti elementi con i quali il lavoratore percepisce non già la figura di un Responsabile di Segmento a cui rivolgersi sempre, per meglio interpretare il ruolo al fine di migliorare il risultato, ma lo recepisce come colui che si erge a giudice o a mero "certificatore di quantità". A chi giova tutto ciò? A volte lo stesso Segment si rende conto delle duplicazioni in cui incorre. Il monitoraggio costante dei dati è legittimo, ma è uno strumento in dotazione al ruolo, non da ostentare quotidianamente ai gestori, come se fosse una gara sportiva: qui nessuno a voglia di giocare, tutto è "maledettamente" serio. Il suddetto diventa addirittura intransigente, allorquando per caso il gestore non legge in tempo utile una comunicazione: non è certo una gara a Quiz!" Leggere in una

delle ultime comunicazioni inviate dal Resp. Segment S.B. che "Siamo la peggior DTR dell'Area Territoriale" lascia sgomenti nella misura in cui non si capisce se l'interlocutore parla in terza persona o altro. Ci chiediamo se c'è consapevolezza da parte della Direzione Territoriale Bari Nord. In ogni caso stigmatizziamo tale comportamento, invitando le Funzioni Competenti a porre rimedio. A questo punto ci si interroga: qualcuno è stanco? Non regge più il ruolo? O è giunto il momento di sostituire "l'allenatore"?

16 Aprile 2010

R.S.A. BISCEGLIE-MOLFETTA

Circolari Sindacali

RSA DELL'AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA**....IL NEMICO RITROVATO....****Bologna, 13 Aprile 2010**

La recente pubblicazione dei dati di bilancio del 2009, certifica una performance non certo positiva per la nostra Banca.

E' dunque logico e comprensibile che l'intera struttura, come sta accadendo in questi giorni, venga sollecitata ad un ulteriore sforzo, finalizzato al recupero di adeguati livelli di redditività. Posto dunque che l'assunzione di responsabilità e l'impegno nel lavoro sono per tutti noi il doveroso contributo al necessario miglioramento dei risultati aziendali, non si può non soffermarsi su alcune **palesi contraddizioni: apprendiamo da autorevoli organi di stampa, dei considerevoli incrementi retributivi di cui hanno beneficiato alcuni colleghi del top-management della Banca. Sarebbe importante, a nostro avviso, conoscere nel dettaglio le motivazioni di una simile dinamica retributiva in netta controtendenza rispetto al contesto generale. Non comprendiamo sinceramente la logica di questa scelta aziendale: benefit crescenti e risultati calanti ci paiono in forte contrasto con quanto l'azienda sostiene usualmente nelle trattative sul premio aziendale e nelle regolamentazioni del sistema incentivante.**

Ricordiamo che gli incentivi di febbraio hanno visto la sostanziale conferma del premio attribuito alle Aree professionali e una moderata flessione degli appannaggi a favore dei Quadri. Constatiamo anche come a fronte del perdurare di una situazione organizzativa assolutamente precaria, il rischio operativo ricada in modo sempre più pesante sui livelli inquadramentali più bassi: **oggi nella nostra Area numerosi colleghi -talvolta si tratta di giovanissimi- sono sottoposti ad indagini ispettive; alcuni risultano coinvolti in presunti illeciti connessi alla propria attività lavorativa, senza che la Banca sia tenuta a fornire alcun tipo di assistenza.**

La politiche commerciali permangono aggressive e del tutto prive di una loro "tracciabilità" che abbia valenza giuridica e probatoria.

Ci poniamo dunque un interrogativo: dove si colloca oggi la responsabilità oggettiva dell'Azienda rispetto all'esercizio della sua attività d'impresa?

Esiste una struttura di governance in grado di assicurare l'effettiva coerenza fra livello gerarchico/inquadramentale/retributivo e livello di rischio

operativo e responsabilità?

In parole povere, tra uno stipendio "normale" e una retribuzione annua lorda di 1 milione di euro, concretamente, in questa Banca, in questo paese, chi rischia di più, chi soffre di più?

Domande lecite, che bisogna porsi con spirito molto concreto, stando ben lontani dal qualunquismo e dalla sterile conflittualità. Questa nostra dialettica che è prima di tutto parola di lavoratori ad altri lavoratori, va intesa come democratica e ragionevole opposizione alla fredda brutalità di leggi mercatistiche che, anche nella nostra Banca, mostrano appieno la propria insostenibilità sociale.

Quando sconfiggeremo questa patinata ed edulcorata barbarie? E' una battaglia etica che va combattuta, ognuno con le proprie forze, con le proprie idee, continuando a lavorare, ricominciando a lottare.

Oggi più che mai, come scriveva Thomas Mann: **"il paese della nostra nostalgia è invece il normale, il decoroso, l'amabile, è la vita nella sua seducente banalità."**

Bologna, 13-04-2010

RSA MPS AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544
0577 46954
0577 226937 (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!

Assistenza Neo-Assunti

Continuano le immissioni in servizio derivanti dai concorsi "Siena e figli di Dipendenti" e "Aree Territoriali".

I nuovi colleghi saranno impegnati per le prime tre settimane di formazione presso il complesso aziendale sito in via Aldo Moro, Siena, prima di raggiungere le rispettive Aree di assegnazione.

Indichiamo in calce i recapiti del "team" che si occupa del seguimiento dei neoassunti:

Marco Spinella	334 - 6688669
Leonardo Rossi	339 - 6896709
Benedetta Sabatini	392 - 5702591

Vi invitiamo a segnalarci i nominativi di eventuali ragazzi interessati a ricevere qualsiasi tipo di informazioni e assistenza, anche prima dell'assunzione, o a farci telefonare direttamente ai numeri indicati.

VISITA IL NOSTRO SITO!

www.uilcagruppomps.it