



UILCARIGE

Notizie · Idee · Proposte · Critiche · Riflessioni



E' meglio accendere una piccola luce che maledire l'oscurità

**Alle Iscritte e agli Iscritti
UILCA BANCA CARIGE**

Quando la toppa...

Con un tempismo degno di ben altre necessità, immediatamente a ridosso del periodo di pubblicazione dei dati di raggiungimento delle soglie del Sistema Incentivante, la Direzione Generale ha stabilito, con un gesto di reale magnanimità, di abbassare le percentuali di accesso al sistema premiante. La notizia è stata accolta con evidente entusiasmo e si è tradotta nella corresponsione di un premio anche per molti di quei colleghi che erano stati pesantemente penalizzati, nel 2011, dall'andamento schizoide dei mercati finanziari e della politica italiana e mondiale più in generale. Naturalmente l'ammontare dei premi è stato proporzionalmente ridotto rispetto a quanto regolato dal Sistema

Incentivante ma, in un periodo di crisi come quello che stiamo vivendo, caratterizzato anche da un inasprimento sensibile della pressione fiscale diretta e indiretta, un importo rimodulato al ribasso è sempre meglio che niente. Le vacanze quindi saranno un po' più ricche per molti. Tutto bene allora? Tutti contenti? Sembra incredibile ma dobbiamo dire ancora una volta no ed ancora una volta stigmatizzare i limiti e l'arbitrarietà del nostro Sistema Incentivante che, sfortunato Robin Hood, fa danni anche quando vorrebbe rimediare ai torti. La toppa è peggiore del buco. Andiamo con ordine: la magnanimità e la misericordia sono valori che attengono al

La crisi si fa sentire sempre più, il sistema fiscale colpisce fortemente i lavoratori dipendenti, ma la nostra banca potrebbe fare qualcosa...a costo zero. Vai a pagina 3...

Saggio ed al Divino e sono state una pratica in uso nelle dittature illuminate ma non hanno nulla a che vedere con la contrattualistica di lavoro. Tutto ciò che non è normato in modo chiaro e non equivocabile, viene regolato dall'arbitrio e dove c'è arbitrio non c'è trasparenza. Durante tutto il 2011 la Rete ha segnalato, in ogni sede opportuna, la criticità

dell'anno, anticipando che in larga parte non sarebbe stato possibile soddisfare i numeri del Sistema Incentivante. Durante tutto il 2011 il grido d'allarme della Rete è stato ignorato o condannato con la solita litania dell'incapacità dei colleghi di soddisfare numeri e valori ritenuti agevolmente alla portata. Oggi, abbassando le soglie, viene ammessa e certificata quella stessa realtà che per lunghi mesi era stata negata. E non è tutto. Chiediamo: i nuovi valori sono il frutto di un calcolo o sono valori assoluti? La differenza non è da poco perché, se sono il risultato di un calcolo, almeno un crisma di oggettività è stato rispettato. Al contrario, se sono valori arbitrari ed assoluti, è obbligatorio chiedersi chi li abbia decisi, perché e quando e, a rimorchio di questo, sottolineare che qualcuno sarà stato penalizzato e qualcuno favorito. Noi facciamo un atto di fede ed accettiamo l'idea che la decisione ed il valore della diminuzione non siano stati viziati da alcun retro pensiero. Tuttavia ci mettiamo nei panni (e con loro chiediamo) di quei

... è peggiore del buco

colleghi che penseranno: 'Perché 60% e non 55%?' Siamo consapevoli che mettere dei limiti è complicato perché si innesca un processo al ribasso per il quale anche 0% andrebbe bene ma questo succede perché il nostro Sistema Incentivante è miope e troppo rigido nei suoi precetti e ciò è facilmente dimostrabile: pur senza andare nei tecnicismi e nei numeri (che sono noiosi per definizione) come è possibile che la percentuale di rete/uffici commerciali premiati sia insignificante rispetto alle strutture centrali?



Non basta questo per suggerire che il Sistema Incentivante o è fortemente sbilanciato o non misura in maniera oggettiva i valori? Criticare è facile ma anche trovare soluzioni non è impresa impossibile quando convivano buon senso e collaborazione. E qualche spunto noi lo diamo:

1) rendiamo il Sistema Incentivante più flessibile, prevedendo finestre di rivedibilità, con la possibilità di variare le soglie e le

voci in presenza di eventi straordinari che modificano profondamente il contesto;

2) indichiamo a priori quali saranno le condizioni e le formule che genereranno aumenti e diminuzioni;

3) rendiamo il monitoraggio settimanale e mensile attivo dal primo giorno dell'anno e diamone contestualmente i pesi;

4) eliminiamo dalle campagne quegli strumenti/prodotti/servizi che già costituiscono le voci del Sistema Incentivante base;

5) restituiamo al MINTR il ruolo che merita;

6) interveniamo sull'operatività in modo da limitare/eliminare il ricorso alla gestione manuale;

7) prevediamo, in caso di raggiungimento delle soglie da parte della Banca, un'erogazione base per tutti.

Se poi volessimo agire su variazioni di più rapida esecuzione, cominciamo a prevedere che ci siano operazioni (ad esempio la chiusura del conto corrente e dei servizi collegati in capo ad un deceduto) che non generino numeri negativi nel monitoraggio.

Ecco: sono solo 7 punti ma di portata eccezionale perché annullano l'idea che ci possa essere arbitrio e restituiscono al monitoraggio l'obiettività e la trasparenza che gli sono necessari.

LA Zona Morta

Dici 'zona' e pensi a quel modello di gioco del calcio nel quale ci si dispone *'in modo tale da occupare la propria zona di campo, secondo i principi di equa distribuzione, razionalità e unità di squadra'*. Dici 'zona' e pensi a quel regime dietetico il cui scopo è ottenere *'la salute psico-fisica, il controllo attraverso il cibo degli ormoni e dei valori di colesterolo e indice glicemico'*. Dici 'zona', pensi alla Carige ed ottieni il perfetto contrario della sintesi dei due concetti. Partite con il consueto entusiasmo e la tradizionale *pompa magna*, le zone si sono presto arenate ed hanno imboccato un binario morto. Al di là della consuetudine, che in una certa misura fa legge, come si sono evolute e come vivono le zone? Quali sono i compiti del direttore capozona? E vogliamo dire due parole anche su quell'oscura figura, volenterosa ma abbandonata a se stessa, del vice direttore della capozona? Esistono mansionari che regolino le attività di entrambi, le loro attribuzioni, i loro ruoli? No, non esistono. Cosa si chiede ad entrambi? Non è chiaro ma è chiarissimo che lo devono fare. Il vice direttore della capozona dovrebbe essere un sorta di direttore ombra della propria agenzia perché è previsto (dove?) che il direttore sia impegnato (come?) su tutta la zona. Ed allora il direttore cosa fa? Di sicuro una mansione

prevalente ce l'ha: incrociare ferie, permessi e più in generale le assenze dei colleghi della zona in modo da soddisfare il precetto calcistico. E perché lo deve fare? Perché le agenzie sono state messe a dieta (ecco il precetto alimentare) e gli assegnati sono la solita coperta corta che se ripara le spalle lascia i piedi al freddo. Nel frattempo la massa di manovra di area si è estinta come i dinosauri e quindi il capo area non si occupa più di equilibrare le risorse temporanee per il banalissimo fatto che non ne ha a disposizione. Allora il direttore capozona, secondo logiche che gli detta il buon senso, cerca di redistribuire quel poco che ha secondo il ben noto principio del rattopparne uno per scorderne cento cioè, anche e ad esempio, i colleghi che si trovano sballottati da una agenzia all'altra per sopperire alle mancanze di un piano strategico di gestione delle risorse nel quale la strategia sfugge alla comprensione. Sono anni che ci ripetono il mantra della catena di comando corta, quel principio organizzativo secondo il quale il percorso decisionale dovrebbe essere più rapido ed incisivo. Peccato che il capozona, uomo del territorio perché sul territorio opera, poteri praticamente non ne abbia. Ed allora in cosa si risolve la sua azione? Nell'essere suo malgrado l'ennesimo anello nella cinghia di

trasmissione commerciale che partendo dalle remote scrivanie del vertice finisce sui tavoli e sul bancone della consulenza, secondo un movimento a cascata nel quale abbondano i controllori e scarseggiano i controllati e nel quale le Teorie commerciali si schiantano contro la realtà delle effettive esigenze di quel territorio del quale fa molto chic parlare. Cos'altro potremmo dire delle zone?

Non molto, purtroppo, perché è un'impresa ardua descrivere qualcosa che c'è eppure non c'è. Forse se ne potrebbe parlare solo per negazione ma allora sarebbe più utile dedicare a loro una puntata speciale di Voyager. Una cosa comunque è sicura: la zona è morta per non essere mai effettivamente nata.

Aiutiamoci da soli!... e battiamo la crisi

Ammettiamolo: a dispetto delle rassicurazioni di facciata che vengono puntualmente sbugiardate dai fatti, la crisi è davvero grave! Attanaglia le aziende ed assedia le famiglie ed iniziano a sorgere, anche in Italia, preoccupazioni per la tenuta di quella coesione sociale già messa a dura prova in altri paesi europei. I dati macroeconomici che ogni giorno vengono illustrati dai più diversi pulpiti sono inquietanti e non si vede una schiarita. Anzi!

Gli ultimi rilevamenti sui livelli dell'occupazione in Italia lasciano intendere che ci troviamo alla vigilia di un'ulteriore stagione problematica perché, a cascata, meno occupazione vuol dire maggiore contrazione dei consumi e questo aumenta le difficoltà per le aziende, che si difendono creando nuova disoccupazione (complimenti per le capacità manageriali soprafine!) dalla quale nasceranno ulteriori minori consumi e così via, in un vortice perverso che nessuno pare essere in grado di fermare.

In questo scenario, pur tra mille difficoltà, la nostra banca sembra - fortunatamente - proseguire per quella strada, imboccata ormai da quasi vent'anni, nei quali sono sempre stati in crescita sia gli utili sia le dimensioni aziendali.

Ad oggi le proiezioni ci dicono che anche per quest'anno la regola non sarà smentita e quindi il bilancio vedrà utili in linea con il piano strategico presentato lo scorso anno. Tutto questo, ovviamente, ci rassicura molto e non possiamo che esserne contenti. C'è però un dato che stona fortemente e che ci preoccupa in quanto dipendenti: il corso del titolo! Il quotidiano bollettino di guerra borsistico preoccupa sicuramente e non poco gli investitori (soprattutto non istituzionali), ma ancor più clienti e colleghi (in particolare quei colleghi che, magari *spintaneamente*, hanno messo il loro TFR nel capitale della loro azienda oppure quelli che, per convinzione nella bontà del titolo, ma anche per fedeltà all'azienda nella quale lavorano, hanno consigliato a parenti e amici di comprare le azioni Carige "che sono sicure come le obbligazioni!").

Ed allora, di fronte a questo crollo verticale della quotazione, non possiamo non chiederci come riusciamo a produrre un utile sempre in aumento; un utile che, anche per quest'anno, dovrebbe andare a quotare circa un decimo del capitale sociale.

Noi riteniamo che, in larghissima parte, il risultato venga ottenuto grazie agli organici ridotti all'osso; cioè sulla pelle dei colleghi che con grande spirito di sacrificio e abnegazione, ogni giorno, lavorano oltre i limiti, con lo sfrontato ottimismo di chi debba affrontare un periodo difficile confidando che passerà: e che invece è diventato la norma. Ma ricordiamoci, TUTTI, che lavorare in queste condizioni non costituisce la normalità!

Noi vogliamo credere che l'azienda saprà tenere conto dei sacrifici dei colleghi attraverso i giusti riconoscimenti che, come Uilca, chiederemo sempre con convinzione. Per questo fa sorridere (si fa per dire) che a fronte di questo impegno, riconosciuto anche dalla Direzione in occasioni ufficiali come la Convention aziendale di

giugno scorso, alcune parti aziendali, più realiste del re, ritengano utile sfruttare le situazioni di difficoltà in cui versano alcuni colleghi per rendere loro la vita ancora più difficile. Vorremmo ad esempio ricordare che, oggi, chi sconfinava sul conto di accredito dello stipendio oltre il limite di 3.000 euro (limite decisamente basso, che in molti chiedono venga aumentato in modo consistente), paga un tasso d'interesse elevato anche per la parte entro il "fido". Ma allora, se nei fatti i colleghi pagano un tasso analogo alla clientela ordinaria per tutto lo sconfinamento, in forza di cosa l'azienda, o chi per lei, richiama il collega alle regole?

Altro esempio sul quale vogliamo soffermarci è quello dei mutui. Abbiamo apprezzato che siano stati introdotti i mutui a tasso fisso legati all'indice IRS in un periodo storico di potenziale crescita dei tassi; tuttavia oggi ci chiediamo per quale motivo non sia permesso, seguendo le mutevoli condizioni di mercato, rinegoziare il tipo tasso per cogliere le migliori opportunità offerte dai diversi momenti economici. In fondo si tratterebbe di un mancato guadagno e non di una perdita, e l'azienda dimostrerebbe pari sensibilità ai colleghi che quotidianamente dimostrano la loro, supplendo alle carenze di organico e di organizzazione.

Al riguardo ricordiamo che fu l'allora Direzione a darsi "fortemente preoccupata" per tassi Euribor che avrebbero dovuto essere in forte crescita. Ricordate? Dapprima fu introdotto il CAP. Poi fu la volta della possibilità di passare al tasso fisso, ma una volta sola nella vita!, quasi fosse per il nostro bene impedire il tasso variabile.

Peccato che mai previsione fu meno azzeccata! E la storia dei nostri giorni lo dimostra: quei tassi che avrebbero dovuto impennarsi sono invece crollati a causa della crisi con la quale abbiamo iniziato il nostro ragionamento.

Per questo, come allora fummo certi che l'introduzione del tasso fisso fosse stata decisa nell'interesse dei colleghi, senza secondi fini, auspichiamo, oggi, che l'azienda torni sui suoi passi e permetta ai colleghi, per il futuro, di scegliere il tipo di tasso tempo per tempo più favorevole.

Magari con aggiustamenti agli attuali meccanismi... non chiediamo che l'azienda ci rimetta, ma sottolineiamo nuovamente che un conto è parlare di perdita ed un altro conto parlare di mancato guadagno che può essere un bel segnale aziendale per valorizzare e motivare i propri dipendenti. Ricordiamo che in passato, in fase di tassi in forte diminuzione (eravamo sul finire degli anni '90), l'azienda permise di rinegoziare le cessioni del quinto in essere. Volere è potere ai piani alti di Via Cassa di Risparmio!

Per la cronaca, i colleghi interessati apprezzarono molto il gesto e non era certo un periodo grave come oggi, nel quale è logico pensare che apprezzerebbero ancora di più. In questo modo si potrebbe mantenere un buon clima, in cui si coniugherebbero facilmente esigenze di tenuta a fronte di sacrifici... ma sacrifici che possono essere alleviati!

Dai bancari un aiuto concreto

INAUGURATI A BORGHETTO VARA E A GENOVA I MEZZI DI TRASPORTO DONATI DA PROSOLIDAR

Anche i bancari hanno un'anima. Si chiama PROSOLIDAR, la Fondazione sostenuta dai dipendenti e dalle aziende di credito, che promuove progetti di solidarietà in tutto il mondo. In occasione della alluvione che ha colpito la Liguria lo scorso autunno, Prosolidar ha stanziato 99.000 euro finalizzati all'acquisto di mezzi di trasporto, a favore della Cooperativa Gulliver di Borghetto Vara e della Croce Bianca Genovese.



Sabato 14 luglio a Borghetto Vara si è svolta, alla presenza di una significativa rappresentanza di autorità locali, la cerimonia di inaugurazione dei due pulmini donati alla Cooperativa Gulliver, mentre a Genova la simbolica consegna di una Ambulanza Speciale 4x4 si è tenuta nella mattinata di domenica 15, nei giardini di piazza Rossetti, con la partecipazione dell'Assessore Regionale Pippo Rossetti, del Presidente del Consiglio di Circoscrizione, Alessandro Morgante e, in rappresentanza del Sindaco di Genova, del Consigliere Comunale Alberto Pandolfo.

Ad entrambe le manifestazioni è intervenuto il Presidente di Prosolidar Edgardo Maria Iozia, che ha sottolineato l'importanza di sostenere, per affrontare efficacemente le emergenze passate e future, interventi

mirati, rivolti al presidio del territorio.



Nella foto il Presidente di Prosolidar Edgardo Maria Iozia (secondo da sinistra). Per la Uilca erano presenti Mariateresa Ruzza, Tommaso D'Angelico, Daniele Montanaro e Riccardo Grozio (a destra nella foto a sinistra).

Uilca Coordinamento Banca Carige

Tel. 010 2472989 Fax 010 2545774 info@uilcarige.it www.uilcarige.it

Segreteria:

Daniele Montanaro (Segretario responsabile) - 3921875460
Mauro Corte- 3494761810 Fanni Devidi - 3495874672

Dirigenti Sindacali e RSA

Uffici sede e ICT

Biasizzo Renato Ufficio Informazioni 3495240211
Boncompagni Francesco ICT U/Sist.Centr.Dip.
Di Giorgio Giuseppe Svil. rete extra lig.
Grozio Riccardo Polo Ge 3450125494
Guerra Orietta MKT U/Rapp.Enti P. 3666043392
Rossi Patrizia MKT U/Rapp.Enti P. 3495183221
Schenone Maura ICT 3495094803
Sesenna Stefano Svil.Sis./Cont. 0105792956
Testa Claudio Gest.Sist.C.Dip. 0105794864

Agenzie Genova e Provincia

Assandri M.Beatrice Ag. 7 3472516500
Lanata Patrizia Ag.29 Ge 3924386410
Pastorino Massimo Ag. 58 Ge 0103852276
Strano Maria Pia MKT U/Pianificazione Comm.
Verna Massimo Ag.77 Ge 3356833001

Agenzie Savona e Provincia

Del Soldato Stefano Fil.C.Mon.te 019506222
Mariano Bruno Fil. Finale Ligure 0199695547

Agenzie Imperia e Provincia

Smeraldo Paolo Fil.S.Stefano al Mare 0184484258

Agenzie Fuori Liguria

Alberti Sabrina Ag. 2 Brescia 0303702626
Bologna Maria Fil. Latina 0773466734
Castronovo Mario Fil. Ancona Ag. 3 072070256
Castelli Piero Ag.1 Bologna 0516563021
Chinellato Stefania Fil.Mira 041420588
Chirichiello Dionigi Area T. Lazio 0642369011
Chirico Patrizia Fil. Treviglio 036349388
Collura Alfonso Cons.Imp. PA 0916097948

Cordaro Calogero Carlo Ag. 1 Palermo 3888590634

D'Anna Antonino Sede Perugia 0755063311

Falcioni G.Vincenzo Fil. Viterbo 0761340470

Ferralasco Stefano Fil. Portofino 3470387396

Galifi Francesco Fil.Carini 0918680744

Gallo Stefania Fil. Padova 3402982084

Ghera Fabio Ag.4 Roma 0679342080

Guagenti Luigi Ag.1 Agrigento 3356168832

Luchini Mauro Fil. Grugliasco 011784875

Lanati Roberto Fil.Casteggio 0383890322

Massini Fabio Ag. 7 Firenze 05527811

Pagani Sergio Sede Milano 0288185011

Paganini Marco Fil. Saronno 0296248458

Palermo Salvatore Fil.Inverigo 3936711687

Polizzi Fabrizio CFI Palermo 0916097948

Salibra Marco Valerio Sede Perugia 0755063311

Sgarzi Stefano A.T.E Romagna 0516563021

Tarini Claudio Ag.1 Padova 3485819873

Trentin Giuseppe Sede Venezia 0415496511

Tresoldi Stefano Fil. Alghero 0799733054

Commissione Mensa

Lanata Patrizia Ag.29 Ge 3924386410

Responsabili Sicurezza

Minicucci Claudio Fil. Novara 0321521411

Moio Fiorenza Ag:13 010594453

Sezione Quadri

Biasizzo Renato Ufficio Informazioni 3495240211

Cassaro M.Laura Cred.Art.Gar.Agev. 0105792652

D'Ippolito Alessandro Fil.Sora 0776820811 334719335

Segretario Nazionale di Riferimento

Ruzza Mariateresa 3346738978