



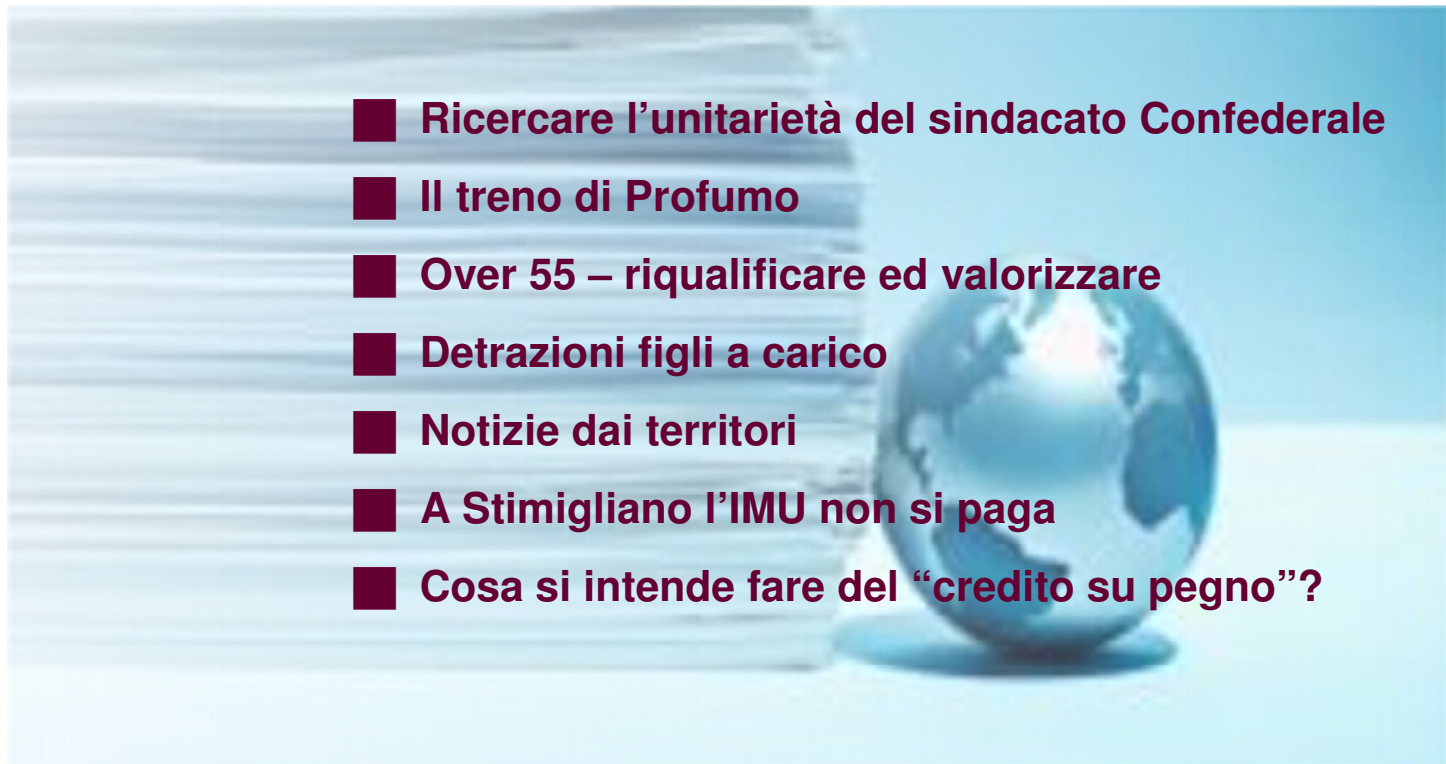
www.uilca.it

notizi@rio

UNICREDIT GROUP

Periodico a diffusione interna per gli Iscritti UILCA del Gruppo UniCredit

Febbraio 2013

- 
- **Ricerca l'unitarietà del sindacato Confederale**
 - **Il treno di Profumo**
 - **Over 55 – riqualificare ed valorizzare**
 - **Detrazioni figli a carico**
 - **Notizie dai territori**
 - **A Stimigliano l'IMU non si paga**
 - **Cosa si intende fare del "credito su pegno"?**



REDAZIONE

Elena Beltrame
Giacomo Di Marco
Guido Diecidue (direttore responsabile)
Giorgio Giovanardi
Maurizio Mattioli
Paolo Picollo
Stefano Streccioni
Luciano Teresi
Maurizio Torrioli (direttore editoriale e di redazione)

SEGRETERIA di DIREZIONE e GRAFICA

Elena Beltrame
Caterina Zafarana

uilca.unicredit@uilca.it



RICERCARE L'UNITARIETÀ' DEL SINDACATO CONFEDERALE

Contributo di Paolo Picollo alla Conferenza d'Organizzazione Uilca di Bologna

Una disamina a tutto campo della situazione politico-sindacale che tocca temi come le rappresentanze sindacali, il ruolo del sindacato, il suo rinnovamento e i rapporti unitari, fatta da un progressista convinto ma altrettanto determinato a combattere la propria battaglia insieme alla Uilca.

Io la penso come Ernesto Che Guevara che nei suoi "Diari della motocicletta", antecedenti l'avvio della sua "carriera" di rivoluzionario, scriveva così: <<Non si persegue il progresso per costruire delle fabbriche ma per avere belle persone... A che serve il progresso se fa sempre più poveri, schiavi e morti?! Il capitalismo non è un progresso ma sfruttamento delle persone e dell'intero pianeta.>>.

Il capitalismo senza regole è fallito provocando la crisi mondiale tuttora in atto.

In Italia l'ultimo governo tecnico del "neofita" Monti mi ha fatto cambiare idea, ancor più del governo Berlusconi, sui valori della politica e del sindacato.

Mi considero ormai un progressista convinto, se progressista vuol dire scuola pubblica che forma studenti capaci di inserirsi nel mondo del lavoro, una sanità efficiente per tutti, uno stato sociale non assistenziale ma solidale, un sistema previdenziale pubblico che garantisca dignità sia a chi ha lavorato una vita che a chi dovrà lavorare in futuro. E per garantire tutto questo occorre combattere e sconfiggere l'evasione e l'elusione fiscale così come avviene in tutti i paesi civili, siano i Governi di destra o di sinistra.

Inoltre, le regole del mercato del lavoro devono essere concertate con il sindacato e i lavoratori, al contrario di quanto è stato fatto dagli ultimi governi che hanno invece tutelato le lobby economico-politiche e la chiesa, peggiorando ulteriormente le condizioni di chi vive onestamente del proprio stipendio e della propria pensione.

Per questo sono progressista, a prescindere. Oggi, infatti, la differenza tra sinistra e destra è connotata tra chi si indigna e chi si adegua, tra chi si ribella e chi è rassegnato e complice, perché adeguarsi non è da persone intelligenti e aspettare che la nave affondi sperando di trovare posto su una scialuppa è da codardi, perché si deve arrivare in porto tutti insieme, senza lasciare indietro nessuno. Per questo sono progressista convinto, a prescindere dai partiti che tentano di identificarsi con tale accezione. Sarà utopia? "se l'uomo non avesse rincorso i sogni oggi saremmo ancora al Medioevo". E allora io ho firmato per il referendum contro l'abolizione dell'articolo 18 al chiosco dei referendari...

Il sindacato confederale deve fare ogni sforzo per difendere il diritto al lavoro sancito dalla Costituzione e per arginare e contrastare la deriva dei diritti dei lavoratori. Difendere, cioè, ciò che la Uil, certo non da sola, e uomini come Gino Giugni e Valdo Spini hanno faticosamente conquistato con lo Statuto dei Lavoratori. Io credo che la cultura sindacale degli anni '70 sia ancora attuale e, insieme ad una politica europea solidale, possa tutelare i lavoratori, tutti, nessuno escluso. Sarà pure una visione veterosindacale la mia, ma è sotto gli occhi di tutti che l'unità sindacale è un bene prezioso da conservare quando c'è da rincorrere quanto si è perso.



RICERCARE L'UNITARIETA' DEL SINDACATO CONFEDERALE

La politica dell'euro senza Stato ha condannato i nostri figli ad un futuro incerto perché nella logica del consenso essi non potevano ancora esprimersi. Ora i partiti sono preoccupati e spaventati dai movimenti popolari che indubbiamente otterranno prevedibili successi alla prossima tornata elettorale, ma ancora non riescono a indicare una strategia che possa rimettere al centro del nostro progetto futuro i giovani.

La Uilca, prima con Elio Porino e ora con Massimo Masi, ha cercato di opporsi a questo tipo di concezione della politica e del mondo del lavoro, ottenendo ottimi risultati che si manifestano nella crescita costante degli iscritti.

In Unicredit, la Uilca ha svolto un ruolo determinante nel raggiungimento di accordi importanti grazie a Sergio Uliano, grande esempio di laicità e onestà intellettuale venuto a mancare di recente e ora con Guido Diecidue e Maurizio Mattioli coordinati da Mariangela Verga, splendida regista che ha sempre indirizzato le trattative verso l'obiettivo più importante per i lavoratori.

Io credo che noi del sindacato allora per andare avanti dobbiamo tornare indietro e dobbiamo occuparci di più dei cittadini. Occupazione, salari, diritti, democrazia sindacale: sono queste le stelle comete che devono orientare il nostro cammino che però deve essere unitario, anche se mi rendo conto che chiedere in questo momento l'unitarietà è come pretendere di trasformare i pesci in pane.

Che fare allora? Innanzitutto dobbiamo dare spazi ai giovani, non solo a parole ma nei fatti. Pur ricoprendo cariche a livello nazionale, sono rimasto un attivista di base che fa del proselitismo la primaria ragione di cultura sindacale. Così facendo, riesco a stimolare l'interesse di potenziali attivisti che accettano di impegnarsi nel sindacato, cosa difficilissima oggi per tutte le ragioni che conosciamo. Le Rsa per questo vanno elette ad ogni mandato dagli iscritti che lavorano in azienda e dedicano alla Uilca 3 o 4 giorni al mese con passione e orgoglio di appartenenza e pur costando poco in termini di agibilità sindacale fanno iscritti e, soprattutto, li mantengono. Sono punti di riferimento importanti per i colleghi e anche per noi che sappiamo cosa avviene nei posti di lavoro, in trincea. Sono molto attivi perché aggiornano continuamente i colleghi e li fanno sentire importanti. Ebbene dobbiamo fare in modo di mantenere questo tesoro evitando che, per una qualsiasi ragione, possano perdere entusiasmo e cariche sindacali; è proprio da qui che deve partire il ragionamento in questa Conferenza d'Organizzazione. Dobbiamo ripristinare il rapporto con gli iscritti, utilizzando soprattutto la nuova linfa dei giovani quadri sindacali formati e coadiuvati dai colleghi più esperti, pena la perdita di credibilità e quindi di consenso.

Noi della Uil abbiamo l'orgoglio di essere nati come sindacato laico e progressista e questa identità deve continuare ad essere la nostra bandiera per difendere al meglio chi rappresentiamo e cioè i lavoratori e i cittadini in un contesto europeo dove lo scontro tra le lobby economico-politiche rischia di ridurre in servi della gleba non solo gli operai ma anche i bancari, a proposito dei quali "mala tempora currunt...".

E' notizia recente, infatti, che l'Abi intende rimettere in discussione il Ccnl da poco rinnovato con le notevoli difficoltà che conosciamo e riporta sul tavolo delle trattative il nodo degli esuberanti che sarebbero 50.000 nei prossimi 4 anni.





P ERMESSI ELETTORALI

Come sindacato siamo in grado di affrontare questa difficilissima sfida? Credo che sia indispensabile un forte sindacato unitario, rinnovato nei quadri, a partire dalle tre principali Confederazioni che, nonostante tutte le differenze, rimangono l'unico baluardo solidale a difesa di tutti i lavoratori. Faccio un appello ai lavoratori e dico loro di affidare le proprie deleghe ad un sindacato degno di questo nome che deve avere le proprie radici tra i lavoratori delle Rsa o meglio ancora delle Rsu. Confederazioni che hanno una rappresentanza anche fuori dal mondo bancario e che non aderiscono solo a delle lobby.

Don Gallo, il prete più vicino ai poveri e ai disperati, ha scritto un libro dal titolo "Non uccidete il futuro dei giovani", del quale mi piace riportare un brano: *"...che succederà ora che vogliono rivedere lo Statuto dei Lavoratori e buttare a mare tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro per avere più libertà di licenziamento? E' ovvio che una volta trasformati i lavoratori in forza lavoro eliminando la loro identità professionale e il conseguente ancoraggio sociale non serve più lo Statuto dei Lavoratori...è sufficiente quello del lavoro con l'elenco delle tabelle orarie e le modalità di trasferimento o cambio mansione. A questa deriva si deve reagire per evitare lo scontro generazionale tra occupati sempre più precari e giovani senza lavoro"*. Se anche un prete si espone così a difesa dei lavoratori, figuriamoci cosa dovrebbe fare un sindacalista. ■

DICE IL SAGGIO...

La vita non ti accade; la vita ti risponde.

E' uno specchio.

La tua vita dipende da te! Ogni suo ambito è originato da ciò che chiedi.

E tu decidi quale sarà la tua vita in base a ciò che trasmetti.

Ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato o determinato, chiamati a svolgere funzione presso i seggi elettorali per le elezioni del Parlamento, per le elezioni comunali, provinciali e regionali, è riconosciuto il diritto ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di voto e di scrutinio.

L'assenza è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti.

La norma si riferisce ai componenti il seggio elettorale (presidente, scrutatore, segretario) ai rappresentanti di lista, nonché ai lavoratori impegnati a vario titolo nelle operazioni elettorali (vigilanza ecc.).

Inoltre i componenti del seggio elettorale o rappresentanti di lista o comunque chiamati ad operazioni connesse, hanno diritto a recuperare le giornate non lavorative impegnate ai seggi, con giorni di recupero da concordare con il datore di lavoro. In proposito la Corte Costituzionale esprime il proprio orientamento circa la fruizione dei permessi compensativi precisando che il recupero delle giornate festive (domenica) o non lavorative (sabato, nel caso di settimana corta con orario settimanale prestato dal lunedì al venerdì), debba avvenire nel periodo immediatamente successivo alle operazioni elettorali.

Non è invece previsto alcun permesso specifico, per i dipendenti di aziende private per recarsi a votare: è comunque diritto del lavoratore chiedere ed ottenere permessi o ferie per raggiungere il proprio comune di residenza.

Per fruire di eventuali agevolazioni delle spese di viaggio è necessario esibire la tessera elettorale sia in andata che al ritorno. Le agevolazioni sulle spese di viaggio per gli elettori residenti in Italia riguardo treni, navi ed aerei.



Il treno di Profumo

La presenza di Profumo su La7, mi ha ricordato alcune situazioni in Unicredit che farò oggetto di brevi considerazioni. Il 14 novembre 2011 il Cda di Unicredit rende noti i dati trimestrali di bilancio che risultano essere i peggiori della vita societaria di questa banca. A fronte di perdite per 10,5 mld e svalutazioni per 9,6 mld, in gran parte relative all'avviamento delle maxi acquisizioni in Ucraina e Kazakistan, si chiedono agli azionisti e al mercato capitali per 7,5 mld. L'AD Ghizzoni diede allora corso ad una profonda ristrutturazione con l'obiettivo di ritornare ad essere una banca commerciale, fortemente legata al territorio. Facendo un flashback, ricordo che Profumo, dopo l'acquisizione della seconda banca tedesca e in merito alle reazioni che l'operazione provocò, disse: "siamo una banca europea, il nostro mercato è lì, ci si deve dimensionare finanziariamente e organizzativamente in corso d'opera, non si deve fermare IL TRENO IN CORSA". Alla luce di quanto è accaduto e di quanto sta accadendo in Unicredit e in Mps., proseguendo nella metafora, credo che qualche volta una fermata "di riflessione" sarebbe utile (magari non in un binario morto). Passare su un binario che porti il convoglio a destinazione, seppur con qualche ritardo, garantirebbe un viaggio più tranquillo al convoglio e a tutti i passeggeri. Ghizzoni, in Unicredit, è stato costretto a frenare (fine 2011 inizio 2012), per poi ripartire su un binario diverso, che consiste nel tornare a fare banca e non finanza, senza roboanti conquiste europee, anzi dismettendo e consolidandosi sul territorio. Ovviamente in questa fase si sono chiesti tanti sacrifici, a tutti: azionisti (7,5 mld di aumento di capitale), dipendenti (vedi il piano industriale) e anche ai clienti che, talvolta, si sono trovati a cambiare i loro punti di riferimento. Anche Profumo ha dovuto fermare il treno Mps e cambiare binario. Insediandosi ad aprile 2012 in ottobre segnalò pubblicamente delle anomalie gestionali e di bilancio, a dicembre pubblicò un piano industriale fatto di sacrifici per tutti, oggi dichiara più di 700mln di perdite da derivati e avvia una conseguente pulizia nel bilancio societario. Ironia della sorte gli è toccato fermarsi e cambiare binario in Mps (e non in Unicredit) da uomo fortunato, come egli stesso dichiarò su La7, in riferimento ai 40mln presi come liquidazione da Unicredit. Nella stessa trasmissione, ammise di aver fatto degli errori nella sua esperienza a piazza Cordusio, ovvero: aver acquisito un sistema di gestione del risparmio tipicamente anglosassone, dai facili guadagni e forti perdite come Pioneer e aver strapagato le ultime acquisizioni (Banca di Roma prezzo €7,5, Ucraina e Kazakistan). Per uno come lui, aver riconosciuto i propri errori, può rappresentare un punto di partenza verso strategie che possano avere migliori fortune di quelle fin qui adottate. E' questo l'augurio non solo di tutti i dipendenti del Mps, ma anche di tutti i lavoratori bancari che hanno bisogno di certezze e non di false illusioni e di essere guidati da un management responsabile e lungimirante. ■

OVER 55 – RIQUALIFICARE E VALORIZZARE

*a cura dei componenti Uilca Commissione Formazione di Gruppo
Fausto Ligis e Fabrizio Bernardini*

Il Fondo Banche Assicurazioni (**FBA**) ha emesso in data 12 Novembre 2012 l'Avviso 2-2012 per finanziare la formazione continua finalizzata all'aggiornamento e riqualificazione dei lavoratori **Over 55**.

Per la prima volta il Fondo prevede un'eventuale **attività di studio e ricerca** svolta dalle imprese, propedeutica alla progettazione e alla presentazione delle attività formative stesse, alla quale assegna un punteggio importante in fase di valutazione del progetto. Gli obiettivi della ricerca sono la **rilevazione e la definizione delle problematiche e dei fabbisogni formativi dei dipendenti over 55**.

Il Fondo FBA ha anche organizzato due convegni (a Roma il 5 Dicembre e a Milano il 15 Gennaio) per divulgare ulteriormente le linee guida e i criteri che hanno ispirato l'Avviso 2-2012.

L'argomento Over è talmente sentito dalle componenti del Fondo che già nel 2010 è stata svolta una ricerca nel sistema che ha coinvolto 15 gruppi bancari con 16 aziende intervistate che rappresentano 113.000 addetti con un'incidenza sul totale del campione di oltre il 28%. Tra le altre aziende figurano anche le nostre Unicredit Business Partner con 2600 addetti e **1300 risorse Over 50** e Unicredit Banca di Roma con 12.600 addetti di cui **4.500 Over 50**.

L'obiettivo della ricerca è stato quello di capire **se esiste un "disagio"** tra coloro che si vedono coinvolti nel processo di allungamento dell'età lavorativa e a quali motivazioni interne o esterne all'azienda potrebbe essere riconducibile un eventuale stato di malessere.



La finalità dell'Avviso è la **promozione della riqualificazione e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori con età superiore a cinquantacinque anni**.

In primo luogo saranno finanziati i Piani formativi rivolti ad incoraggiare la **riqualificazione professionale** in presenza di cambiamenti nel processo produttivo, e in secondo luogo quelli che avranno ad oggetto il **recupero della motivazione derivante dallo stato di disagio** causati da processi di ristrutturazione aziendale e/o cambiamenti di ruolo o di posizione lavorativa avvenuta negli ultimi anni.



OVER 55 – RIQUALIFICARE E VALORIZZARE

Infine saranno finanziabili i Piani che riguarderanno la **valorizzazione delle esperienze degli ultracinquantenni con il trasferimento delle loro conoscenze a colleghi più giovani.**

Unicredit ha presentato alla C.T. di Gruppo della Formazione Finanziata un progetto di ricerca affidato ad un partner scientifico di tutto rispetto, la **Fondazione Brodolini** in cui opera come direttore scientifico l'On. Tiziano Treu.

Gli obiettivi della ricerca prevedono l'indagine sull'universo dei lavoratori per acquisire una visione d'insieme del gruppo degli Over 55, conoscerne le caratteristiche specifiche e individuarne i fabbisogni formativi distintivi. L'acquisizione e l'elaborazione dei dati raccolti consentiranno l'identificazione di possibili azioni di cambiamento e sviluppo, che consentano di conciliare le esigenze di motivazione, piena occupabilità ed incremento della produttività degli Over 55.

La ricerca produrrà una serie di report che verranno resi disponibili anche alla C.T. F.F. per la condivisione e la verifica dell'avanzamento lavori in relazione al mandato iniziale. I report previsti sono i seguenti:

- Rapporto intermedio sulle analisi quantitative
- Analisi interviste qualitative
- Documento su buone pratiche europee
- Rapporto sulle possibili azioni di cambiamento e sviluppo
- Rapporto sui bisogni formativi
- Seminario finale di presentazione dei risultati della ricerca

La metodologia dell'intervento è diversificata e si avvarrà **dell'analisi di documenti interni** per la mappatura delle caratteristiche prevalenti dell'intera popolazione Over 55, di un **questionario** volto ad indagare le problematiche, i fabbisogni e l'interesse e la disponibilità ad essere coinvolti in interventi di cambiamento, e di **interviste** per focalizzare le competenze specifiche, le esperienze e le aspettative.

Il **rapporto finale** conterrà la descrizione di un set di profili di Over 55, la descrizione delle problematiche, dei fabbisogni e delle esigenze formative degli Over 55, la formulazione di suggerimenti per ipotesi di percorsi formativi e la formulazione di iniziative gestionali in chiave di cambiamento e sviluppo che vedano protagonisti gli Over 55.

Le caratteristiche dell'Avviso e l'attenzione che FBA pone sull'argomento OVER **"obbligano" le aziende ad affrontare un problema sinora risolto con l'attivazione del Fondo Esuberi.**

E' molto importante che le parti sociali, recepiscano la valenza dell'innovazione introdotta dall'obbligo della ricerca: bisogna analizzare il problema, quantificare il perimetro e conoscere le caratteristiche e le competenze dei soggetti coinvolti. In base alle problematiche riscontrate si devono poi progettare piani di formazione che possano mitigare il disagio rilevato e fornire nuove leve professionali. ■

Detrazione figli a carico per genitori separati o non coniugati



Affrontiamo la questione delle detrazioni per figli a carico nel modello 730 e nel modello Unico a seconda che i genitori siano coniugati, legalmente ed effettivamente separati o non coniugati.

La detrazione per figli a carico, prevista dall'art. 12, comma 1, lett. c), del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR) ammonta a Eu 800 per ciascun figlio, aumentata a Eu 900 nel caso in cui abbia meno di 3 anni. Tale ammontare è aumentato di Eu 220 se il figlio è portatore di handicap.

Per i contribuenti che hanno più di 3 figli a carico, la detrazione è aumentata di Eu 200 per ciascun figlio a partire dal primo. La suddetta detrazione, inoltre, può essere ripartita tra più soggetti, secondo specifiche disposizioni. In particolare, sono contemplati distinti casi di ripartizione della detrazione a seconda che i genitori siano coniugati, legalmente ed effettivamente separati o non coniugati.

Prima di analizzare i singoli casi, è opportuno ricordare che in presenza di 2 figli fiscalmente a carico non è ammesso il beneficio di cui trattasi nel caso in cui il contribuente decida di ripartire la detrazione nella misura del 50% per il primo e del 100% per il secondo. Nel caso di genitori regolarmente coniugati e non legalmente ed effettivamente separati, la detrazione va ripartita nella misura del 50% per ciascun genitore o, previo accordo tra gli stessi, va attribuita al genitore che presenta il reddito complessivo di maggior ammontare.

In presenza di genitori legalmente ed effettivamente separati, ovvero in caso di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio la detrazione per figli fiscalmente a carico spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario al 100%. Nel caso di affidamento congiunto o condiviso, la detrazione è ripartita in mancanza di accordo nella misura del 50% tra i genitori. In presenza di accordo, i genitori separati devono utilizzare le regole previste per i genitori coniugati (50% ad entrambi o 100% al genitore con il reddito maggiore). Nell'ipotesi in cui il genitore legalmente o effettivamente separato non possa beneficiare parzialmente o interamente della detrazione spettante per incapacità d'imposta, la stessa è attribuita per intero all'altro genitore. Salvo diverso accordo tra le parti, il genitore che ha beneficiato interamente della detrazione è tenuto a riversare all'altro genitore l'intera detrazione o, nell'ipotesi di affidamento congiunto, il 50% della detrazione stessa. Il genitore che risulta capiente può usufruire della detrazione al 100% sia nel caso in cui abbia un reddito più elevato sia nel caso in cui il reddito sia minore rispetto a quello dell'altro genitore ma quest'ultimo risulta incapiente (circolare n. 34 del 4 aprile 2008).

E' importante precisare che, nel modello 730/2012, è stata aggiunta la colonna "8" da barrare nel caso di affidamento esclusivo, congiunto o condiviso dei figli, a cura del genitore che fruisce della detrazione per figli a carico nella misura del 100%.

I genitori non coniugati devono fare riferimento alla disciplina relativa ai genitori separati, qualora siano presenti provvedimenti di affidamento relativi ai figli. In assenza di detti provvedimenti, la detrazione va ripartita al 50 per cento tra i genitori, salvo accordo per attribuire la detrazione a quello dei due con il reddito più elevato. Ricordiamo, infine, che non si ha diritto ad alcun genere di detrazione se si percepiscono i seguenti redditi:

• 95 mila per un figlio • 110 mila per 2 figli • 125 mila per 3 figli • 140 mila per 4 figli • 155 mila per 5 figli

Ricordiamo ai colleghi che dal 2011 non è più obbligatorio rinnovare di anno in anno la richiesta di detrazioni fiscali per i carichi di famiglia. In assenza di nuova richiesta legata a variazioni, l'eventuale "dichiarazione per detrazioni spettanti" inserita a Portale Unicredit manterrà validità anche per gli anni futuri. Le detrazioni per lavoro dipendente ("Altre detrazioni") sono automaticamente riconosciute dal sostituto di imposta, non è quindi necessario farne esplicita richiesta. La compilazione del modulo in parola è quindi necessaria solo per i dipendenti che desiderano chiedere le detrazioni per carichi di famiglia. E' onere del dipendente comunicare le eventuali variazioni o il venir meno delle condizioni di spettanza dichiarate: l'omissione della comunicazione delle variazioni delle condizioni dichiarate prevede l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n.471 e successive modificazioni.

ultime dal Piemonte

Sembrerebbe arrivata a conclusione la fase di riposizionamento di tutti i colleghi coinvolti nell'ennesima ristrutturazione: ognuno sembra aver guadagnato una sedia..... Ovviamente, come in tutte le ristrutturazioni effettuate da Unicredit in questi anni, sono praticamente tutti scontenti e amareggiati nel vedersi ricollocati in ruoli distanti anni luce dalla professionalità sviluppata sino ad oggi.

Pare che il merito e la professionalità assumano una posizione sempre *più rilevante* nelle scelte aziendali...!!!!. E che dire dell'umanità?...!(ORMAI NON DEVI PIU' AVERNE). La sede di Via Nizza sembra rivivere una gloria antica, un numero consistente di colleghi proprio per trovare posto viene spostato in qualche nuovo ufficio. Una migrazione considerata dai più incomprensibile, le Agenzie si svuotano e ovviamente il lavoro diminuisce.... Siamo convinti che lasciando più forza lavoro in rete, l'operatività verrebbe incrementata. Clienti soddisfatti di solito portano altro lavoro ed altri clienti. L'azienda poi, per cercare di recuperare costi, sta togliendo qua e là *patti di non concorrenza, di stabilità* e persino *l'indennità di spola* per disagio chilometrico.....piccole cifre, è vero, ma sulle quali il collega faceva affidamento per la gestione familiare.

Come noto la trattativa sugli inquadramenti è quasi naufragata: un altro brutto segnale che mina le pochissime certezze del lavoratore che non sa se l'impegno profuso giornalmente oltre misura lo porterà mai ad un aumento inquadramentale e di conseguenza economico. A livello territoriale un'iniziativa delle Organizzazioni Sindacali è stata la richiesta ufficiale fatta al Fondo CRT di studio sulla fattibilità di apertura di posizioni individuali – dove accantonare la quota di VAP di 350 euro destinati dall'Azienda a Previdenza – che eviti l'obbligo di conferimento del TFR maturato, ma consenta l'accantonamento di somme personali destinate dall'Azienda, purtroppo si teme che ciò avverrà sempre di più. Non siamo particolarmente ottimisti sulla risoluzione di questa problematica ma non possiamo esimerci dal tentare tutte le strade possibili.

L'ultimo accenno vorremmo farlo alla partenza dei Nuovi Capi nelle Direzioni Commerciali e nei Nuovi distretti: cambierà qualcosa sul fronte commerciale o dobbiamo aspettarci le solite *pressioni commerciali, statistiche ecc...?* Anche qui il nostro smisurato ottimismo non ci consente di sperare in un futuro roseo. ■

Ernestina Bellotti



L'IMU NON SI PAGA!

A Stimigliano i cittadini non ci credono!

Azzerate le indennità di sindaco e assessori e i capitoli di rappresentanza. Il sindaco gira con la macchina propria e stop ai benefit per tutti: così Franco Gilardi è riuscito nell'impresa. E non è il solo!

Nel Paese in cui un fantomatico mago promette di restituire l'Imu sulla prima casa a tutti, il sindaco di Stimigliano, Comune di 2.097 abitanti della provincia di Rieti, distante 55 km dal capoluogo, con un pizzico di fantasia contabile è riuscito veramente a non far pagare l'Imu sulla prima casa ai suoi **sbalorditi** cittadini.

Franco Gilardi (lista civica), 38 anni, spiega come è stato possibile per il suo Comune togliere l'Imu sulla prima casa. **"Per legge"**, specifica Gilardi, **"l'Imu non può essere tolta dai Comuni, ma per poterla annullare bisogna raddoppiare la detrazione da 200 a 400, portare l'aliquota allo 0,2 lasciare invariata la detrazione di 50 euro a figlio"**. E poi, trovare il modo di rientrare di quei 30 mila euro a cui il Comune di Stimigliano ha rinunciato. Tra le altre cose, **"abbiamo azzerato le indennità di sindaco e assessori e i capitoli di rappresentanza. Io giro con la mia macchina e non ci sono benefit per nessuno"**, aggiunge il primo cittadino sottolineando che **Stimigliano, oltre ad essere l'unico comune del Lazio ad aver tolto l'Imu sulla prima casa, è anche "l'unico comune ad aver chiesto di differenziare le aliquote tra seconda, terza e quarta abitazione, che sono invece uguali con una legge che non prevede differenze tra la seconda e la centesima abitazione"**.

In quest'ottica, **"abbiamo portato al massimo l'aliquota sulle aree edificabili: chi possiede questi terreni, se ci costruisce sopra la prima**

casa non paga l'Imu, anche perché così si smuove la micro economia locale, ma per chi le possiede senza costruirci l'aliquota è al 10,6".

Non solo i cittadini di Stimigliano non pagano, dunque, l'Imu sulla prima casa ma **"rimborsiamo anche chi ha già pagato la prima rata, e la curiosità è che gli uffici hanno passato mattinate intere a spiegare che davvero era stata tolta l'Imu, perché i cittadini non ci credevano"**. Secondo il primo cittadino di Stimigliano, **"il politico vero dovrebbe prendere lo stipendio medio dei cittadini che amministra perché così si capiscono le difficoltà di chi paga la rata del mutuo con la mano sinistra e quella dell'Imu con la sinistra"**. Per la cronaca Stimigliano è stato unico nel Lazio a non far pagare l'Imu ma non in Italia dove gli hanno fatto compagnia i comuni di Tula e Belvì in Sardegna e Assago in Lombardia.

Non sembrano storie accadute in Italia ed invece è proprio vero e questo dimostra che come dice Gilardi: **"togliere l'Imu sulla prima casa non è una scelta né di destra né di sinistra, ma un atto dovuto nei confronti dei cittadini, con il quale abbiamo voluto dimostrare che si poteva fare, prima ancora che la questione Imu diventasse il cavallo di battaglia di queste elezioni"**.

L'aspetto esilarante della vicenda è che i cittadini di Stimigliano, talmente diffidenti nei confronti della politica e delle istituzioni, non ci volevano credere. Gli uffici comunali, infatti, hanno dovuto spendere intere settimane a spiegare loro che era stata tolta l'Imu e che non dovevano pagarla! Di sicuro saranno gli abitanti di Stimigliano a non credere a ragion veduta a chi promette la restituzione dell'odiatissima imposta visto che non l'hanno... pagata veramente! ■

COSA SI INTENDE FARE DEL “CREDITO SU PEGNO?”

Appunti e riflessioni su un servizio molto remunerativo ma che l'Azienda non considera e valorizza adeguatamente.

Occorre assicurare i lavoratori sulla continuità all'interno del gruppo bancario.

Vorremmo capire in che misura la “funzione sociale” impatta sulla legislazione vigente.

Vorremmo conoscere le azioni commerciali che l'Area intende intraprendere per valorizzare, migliorare e promuovere l'attività di Credito su Pegno. Per lo spirito collaborativo che contraddistingue questa sigla sindacale, anche a livello nazionale, diciamo con forza che è indispensabile ripartire dalla figura chiave del settore, l'addetto stima, che è sempre portato a dedicare sempre meno tempo alla sua attività primaria a discapito della professionalità e della produttività. E' necessario considerare tempistiche adeguate ad una attività che non potrà mai essere effettuata da una macchina. E' necessario creare o, se esiste, rivedere il modello di servizio ed adeguarlo ai tempi ed alle incombenze di legge e amministrative.

E' necessario garantire la professionalità di tutti i colleghi del settore mediante corsi professionali e adeguati periodi di addestramento tutelando il rischio personale e il rischio d'azienda.

Di fronte alla carenza continua di personale l'azienda intende procedere ad un monitoraggio diretto, in loco, dei tempi di lavoro per un dimensionamento del personale. Nonostante lo sforzo fatto dalle singole agenzie di monitorare e comunicare i tempi medi di lavoro, ad oggi, l'azienda non ha preso alcun provvedimento con la conseguenza di vivere costantemente situazioni di emergenza (vedi ad esempio sostituzioni) con ricadute sulla diminuzione inevitabile di professionalità ed “eccellenza”, sull'allungamento dei tempi di lavoro e sull'aumento dei carichi di lavoro.

Normative e Procedura.

Pur comprendendo la complessità della materia e lo sforzo di comprendere in un testo unico tutta l'attività del Credito su Pegno, riteniamo che non sono state fornite alla rete le opportune disposizioni operative per armonizzare ed adattare le normative vigenti nel credito ordinario quali il TUC o la legge antiriciclaggio al settore pegno.

Occorrerebbero indicazioni precise per poter operare bene, e tutti allo stesso modo, in tutte le fasi lavorative, dall'accensione alla chiusura del rapporto con il cliente (operatività di cassa, fascicolo cliente, conservazione documentazione, ecc.).

Andrebbero create le condizioni per l'ampliamento dei mezzi di pagamento anche nell'ottica di limitare l'uso del contante da parte della clientela.

La procedura attualmente utilizzata è carente in diverse fasi e non permette un corretto svolgimento delle attività, se non, quando possibile, utilizzando materiale cartaceo creato ad hoc dall'operatore.

Spesso non si riesce ad avere una piena visibilità di un dato oggetto costituito in pegno, e più in generale di una delle fasi di una data operazione, con la conseguente possibilità di incorrere in errori e ponendo problemi sotto il profilo della sicurezza. Va da sé una concreta difficoltà operativa nell'applicazione delle normative vigenti ed un allungamento dei tempi di lavoro per l'addetto e dei tempi di attesa per la clientela.

In merito a questo, siamo disponibili, qualora l'azienda lo ritenesse opportuno, a discutere punto per punto tutti gli aspetti procedurali delle varie fasi in cui si dovrebbe intervenire.

Disposizione aziendale su titoli e marchi di oggetti d'oro.

In seguito alla disposizione dell'Azienda di acquisire e porre in vendita solo gli oggetti recanti titolo e marchio di identificazione, abbiamo verificato una notevole perdita di erogazione di prestiti.

Vorremmo sapere se la legislazione in vigore sull'argomento è applicabile anche al settore del pegno posta la funzione sociale svolta. Si vuole far presente anche l'allungamento dei tempi per il compimento dell'operazione e l'aumento della possibilità di errore da parte degli addetti stima, ovviamente non dovuti a manchevolezza o dolo. In questo caso vorremmo sapere come l'Azienda intende procedere. ■

Maria Pasini