

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!
ISCRIVITI ALLA
UILCA



N.1 Febbraio 2012

VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com

SCRIVICI A:
uilcattivi@gmail.com

NEWS MAGAZINE

della **UILCA - BANCA NAZIONALE DEL LAVORO/Gruppo BNPP**

DEDICATO A ROBERTO SCIACCHITANO

di Ivan Tripodi

Questa nostra piccola creatura editoriale, che vede la luce con questo primo numero, è dedicata, con totale convinzione e con enorme nostalgia, alla memoria di un grande dirigente sindacale della UILCA BNL che, immaturamente, ci ha lasciati qualche tempo fa: Roberto Sciacchitano. Roberto è stato un uomo tutto d'un pezzo e un dirigente sindacale con la schiena dritta.

La sua cultura laica e tollerante ha rappresentato un punto di riferimento per tanti giovani che, come chi con commozione sta scrivendo queste righe, con molta diffidenza iniziale si avvicinarono all'impegno sindacale. Giovani che erano il pallino di Roberto, il quale aveva un innato senso dell'appartenenza e considerava la nostra organizzazione una parte di sé.

La UILCA era al di sopra di tutto.

Fu un attento innovatore e, in tempi assolutamente non sospetti, un autentico precursore riguardo l'importanza del tema della comunicazione, quale filo diretto e contatto con gli iscritti e, più in generale, con le

...segue a pag. 3

CASSA SANITARIA: LA NUOVA POLIZZA STRUMENTO STRATEGICO DI WELFARE

di Francesco Molinari

(Segretario responsabile Coordinamento naz.le UILCA BNL)

Con l'invio alle/i colleghe/i, alle/gli esodate/i ed alle/i pensionate/i delle schede di adesione alla nuova Polizza Sanitaria si è conclusa una complessa fase in cui il Comitato di Gestione della Cassa Sanitaria BNL è stato impegnato nella delicata scelta della Compagnia di Assicurazione cui affidare il relativo servizio. Per fare un bilancio di quanto accaduto, abbiamo pubblicato un'intervista al Presidente della Cassa, Stefano Serafini. Abbiamo voluto ripercorrere con lui sia le tappe più importanti di questa scelta che l'evoluzione e le caratteristiche assunte nel tempo dalla Cassa Sanitaria: il nostro "strategico strumento" di welfare aziendale. Prima di addentrarci in questa analisi vogliamo proporre alla riflessione comune di tutte/i le/i colleghe/i alcuni temi che consideriamo cruciali per le future prospettive della Cassa. Infatti, riteniamo che, in questo campo, il ruolo del Sindacato e di una Organizzazione come la nostra sia soprattutto quello di indicare le "linee strategiche" del complessivo progetto dell'assistenza sanitaria aziendale e di verificare che tale progetto corrisponda alle esigenze ed agli interessi dei propri rappresentati. Il primo obiettivo - senza il quale non potrebbe neanche esistere una "polizza sanitaria collettiva" - è costituito dalla necessità di sostenere e rafforzare la solidarietà economica e generazionale tra gli associati. Infatti, la garanzia di vitalità e di solidità, anche futura, della Cassa Sanitaria è rappresentata, principalmente, dal vincolo solidaristico tra le giovani generazioni ... segue a pag. 3



IL PUNGIGLIONE

In questi giorni si sta concretizzando il processo di valutazione delle nostre performance. Oltre a mettere in evidenza cosa abbiamo ottenuto in termini quantitativi con il nostro lavoro, il percorso consente di mettere in risalto il "come" lo abbiamo ottenuto: i nostri punti di forza e di debolezza, i nostri bisogni formativi. Inoltre, con questo strumento, si pianificano e si assegnano, con il metodo del confronto, gli obiettivi per l'anno in corso. Questa è la teoria. Lo strumento, che, nelle intenzioni di chi lo ha pensato, doveva essere un momento in cui il valutatore e il valutato, potessero concretamente "dialogare" su come sia stato affrontato, lavorativamente parlando, l'anno appena trascorso, e quali prospettive ed obiettivi darsi per il futuro, mostra, all'atto pratico, vistose lacune e si sta dimostrando, alla prova dei fatti, peggiore delle vecchie "pagelline". Ogni anno variano i "principi" a cui ispirare la propria attività. Siamo al terzo anno di "DIALOGO" e il mix di tali "valori" è cambiato ogni anno. Ma quanti principi ha il gruppo BNPP? E' possibile che questi "valori distintivi" vengano adattati di volta in volta alla realtà contingente? L'unico risultato tangibile è che non si possono paragonare i risultati negli anni, creando così disaffezione e disorientamento nei colleghi. Si continua a privilegiare il "quanto" a discapito del "come", assistendo nel corso dell'anno a periodici ritocchi dei budget. Variazioni non solo numeriche, ma anche di tipologia di prodotti, addirittura in antitesi tra di loro. Si mette in campo un metodo che ha la pretesa di essere "scientifico", ma, al contrario, stenta ad essere riconosciuto come tale dalla generalità delle colleghe e dei colleghi, i quali non lo considerano affatto trasparente, obiettivo, riscontrabile ed affidabile. Alla faccia di tutti i notevoli sforzi messi in opera dall'Azienda che, da quando si è francesizzata, utilizza con sempre più maestria una vasta gamma di "canali persuasivi" di comunicazione. Si fa un gran parlare di obiettivi da condividere, di meritocrazia, di percorsi formativi individuati in base alle esigenze delle/i colleghe/i e di un costante confronto costruttivo con i "capi". A tale proposito ci chiediamo se i Responsabili Valutatori saranno a loro volta valutati in merito alla loro capacità di motivare il proprio team e di condividere gli obiettivi, alla sensibilità di saper valutare le prestazioni (e non le persone!). Questi valori sono entrati definitivamente nel bagaglio professionale e fanno parte integrante dei ferri del mestiere dei "capi" in BNL? Noi abbiamo la netta sensazione che "DIALOGO" sia ancora un sistema avulso dalla concreta realtà lavorativa che lo circonda, mentre invece dovrebbe essere uno strumento per valorizzare le persone e per pianificarne la crescita professionale. Si percepisce, ormai da tempo, che le decisioni sulla nostra attività e le nostre aspettative, sono, purtroppo, frutto di altre nefaste logiche che non dipendono da quello che viene riportato sulla valutazione.

INTERVISTA A STEFANO SERAFINI (UILCA), PRESIDENTE DELLA CASSA SANITARIA BNL

Per comprendere meglio quanto è avvenuto nella Cassa Sanitaria della BNL, abbiamo incontrato Stefano Serafini, il quale, dopo una lunga esperienza di dirigente sindacale della UILCA BNL, è, da circa un anno e mezzo, il Presidente del Comitato di Gestione della Cassa. L'elezione di Serafini avvenne, infatti, in occasione dell'adeguamento della polizza al decreto ministeriale che ha previsto l'inserimento delle cure dentarie nella polizza sanitaria base. Proprio recentemente è stato deliberato il rinnovo della polizza per il prossimo triennio.

Stefano, immaginiamo che l'attività di Presidente della Cassa sia molto impegnativa. Cosa ci puoi dire?

Il ruolo è decisamente impegnativo e delicato. Infatti, per esempio, i due passaggi sopra citati hanno rappresentato momenti molto importanti per la vita della Cassa. Uno snodo che ha aperto nuove prospettive. Tutto il Comitato di Gestione è stato, collegialmente, impegnato in un lavoro di approfondimento e di decisione che ha richiesto il massimo di responsabilità e di spirito di servizio. Sia in queste occasioni che nella gestione amministrativa della Cassa, mi sono state molto utili l'esperienza, ultra-ventennale, di dirigente sindacale della UILCA BNL e le competenze acquisite negli anni in cui ho ricoperto la carica di Consigliere della Cassa. Forte di questa mia provenienza e militanza sindacale, sono convinto che il ruolo del Presidente della Cassa deve rappresentare il punto di equilibrio di una politica unitaria, basata su una visione solidaristica, capace di individuare obiettivi e realizzare strumenti idonei a soddisfare, in campo assistenziale e sanitario, le istanze e le esigenze di tutti i lavoratori della BNL.

Il recente rinnovo della Polizza è stato un lavoro più complesso del previsto? Il Comitato aveva iniziato a lavorare sul rinnovo già prima dell'estate, costituendo una commissione ristretta di lavoro le cui sedute erano, ovviamente, aperte ad tutti gli altri consiglieri. Ma tutte le determinazioni sono state sempre assunte attraverso specifiche deliberazioni dal Comitato di Gestione. Il lavoro svolto è stato molto impegnativo. Tutti i Consiglieri, nessuno escluso, hanno dimostrato competenza ed equilibrio nell'elaborare ed esaminare tutta la materia.

Come avete proceduto nel lavoro e quale metodo avete adottato? Abbiamo effettuato un lavoro preparatorio con cui abbiamo stabilito un "percorso" attraverso il quale individuare la compagnia assicuratrice. Decidemmo di affidare ad un soggetto terzo, un broker, l'incarico di effettuare una specifica ricerca di mercato per sollecitare le offerte di primarie compagnie di assicurazione.

Cosa prevedeva il mandato? Decidemmo un "prerequisito" al quale tutte le offerte avrebbero dovuto attenersi: il mantenimento dell'impianto delle precedenti polizze. Inoltre, nel mandato affidato al broker elencammo una serie di punti qualificanti che erano presenti nella precedente polizza. Tra questi, indico solo i più significativi: 1) la determinazione del premio per nucleo familiare; 2) la reversibilità per il coniuge superstite e per i figli già assicurati; 3) la copertura assicurativa sino al 99° anno di età, senza dover sottoporre l'assicurato/pensionato a preventiva visita medica; 4) un servizio di assistenza presso la sede della Cassa e presso altri 2 presidi; 5) la durata triennale del contratto; 6) una capillare rete di strutture convenzionate. In questo modo stabilimmo sia un "capitolato", al quale le compagnie si dovevano attenere che una "griglia" di valutazione delle offerte che si basava sull'aspetto economico, ovviamente fondamentale e importante, ma anche sulla qualità dei servizi resi che rappresentano un elemento basilare per poter confrontare nel miglior modo possibile le offerte ricevute.

Prima di passare alle offerte, togliaci una curiosità. Il broker chi lo ha scelto? La Banca che, peraltro, ne ha sopportato anche il costo.

Il 14 settembre 2011 il broker ha presentato due offerte: quella di Unisalute e quella di RBM. Perché soltanto due? La ricerca di mercato è stata effettuata presso tutte le primarie compagnie di assicurazione operanti nel mercato italiano. Le principali compagnie (Fondiarica, Allianz, Generali) hanno risposto di non essere interessate in quanto sulla base delle specifiche richieste formulate dalla Cassa hanno valutato, dal loro punto di vista, poco allettante la nostra polizza. Questa circostanza è una conferma dell'efficacia e della bontà dell'operato della Cassa. Peraltro, vorrei precisare che anche dopo il 14 settembre, data entro la quale avevamo stabilito che la ricerca di mercato fosse terminata, abbiamo ricevuto ulteriori offerte da parte di RBM e di Unisalute che abbiamo esaminate e confrontate.

Dopo aver ricevuto le offerte, come avete proceduto?

Si sono svolte una serie di riunioni sia della commissione ristretta che del Comitato di Gestione, nelle quali abbiamo analizzato e confrontato le offerte. Inoltre, abbiamo richiesto al broker di fornirci le sue valutazioni tecniche sulle proposte pervenute. Pertanto, dopo aver acquisito tutti gli elementi di raffronto, abbiamo deliberato l'assegnazione della polizza ad Unisalute, in quanto la sua offerta è stata valutata la più vantaggiosa.

Dal raffronto effettuato, puoi sintetizzare gli elementi a favore di Unisalute?

Dunque, schematicamente: a) la copertura a "stato di famiglia", che permette di mantenere lo stesso numero di teste assicurate, senza costi aggiuntivi per il titolare di polizza per la copertura del coniuge e dei figli, questa copertura fu una conquista voluta da tutte le fonti istitutive (Banca e sindacati tutti) e noi ci siamo battuti per mantenerla; b) l'assenza di plafonature, ovvero sottomassimali e liste di operazioni chirurgiche tabellate, presenti invece nell'offerta di RBM che utilizzando questo strumento, contiene il rischio e riduce le coperture assicurative; c) il costo complessivo migliore; d) lo standing delle compagnie: nella classifica della raccolta dei premi nel ramo salute Unisalute è al 4° posto, mentre RBM si trova al 17° posto; Unisalute (gruppo Unipol) è al 6° posto nella classifica generale, RBM è intorno al 90° posto.

Puoi spiegarci in cosa consiste la richiesta concernente l'attività di assistenza e consulenza svolta presso la sede della Cassa Sanitaria a

Roma, presso la sede BNL di Via Deruta a Milano e presso un altro sito ancora da individuare? Presso le sedi citate si svolgono quotidiane e incessanti attività a favore dell'utenza, molto apprezzate da tutti gli iscritti alla Cassa. Fornisco solo alcuni dati, i quali, da soli, sono in grado di dimostrare l'utilità del lavoro svolto: riceviamo circa 6.000 visite l'anno di colleghi e pensionati e rispondiamo annualmente ad oltre 20.000 telefonate. Numeri enormi che vengono gestiti con grandissima professionalità e serietà da tutto lo staff della Cassa. Inoltre, ci sono una serie di attività amministrative e di supporto senza le quali la Cassa Sanitaria, che non ha dipendenti propri né utilizza dipendenti Banca, non potrebbe operare. Mi riferisco, per esempio, alla gestione dell'anagrafe degli assistiti. Proprio in questo periodo di rinnovo è necessario gestire le adesioni alla nuova polizza, spuntando manualmente nel sistema informatico oltre 60.000 posizioni anagrafiche (circa 18.000 titolari e oltre 42.000 familiari assistiti). Senza questa indispensabile collaborazione la Cassa Sanitaria non sarebbe in grado di espletare a pieno le sue funzioni.

Perché avete rivisto la rete delle strutture convenzionate, eliminando alcune cliniche di elevato standing?

La rete di Unisalute è sempre stata "dinamica", cioè le cliniche e le altre strutture sanitarie, sempre di alto livello qualitativo, vengono convenzionate con contratti a scadenza, quindi può capitare che per certi periodi qualche struttura non sia in rete, ma entri in corso d'opera, così come può capitare, che qualche clinica con costi eccessivi resti, per il momento, esclusa, ma successivamente potrà sempre rientrare. Nella fase di rinnovo polizza, anche per abbattere il costo della polizza, si è convenuto di rinunciare momentaneamente ad alcune strutture, ma ci risulta che qualche clinica si stia già riavvicinando alla rete Unisalute.

Quale futuro prevedi per la nostra Cassa Sanitaria? Intanto, dobbiamo essere coscienti del percorso fatto. Un cammino che è iniziato molti anni fa con la gestione di una polizza che si limitava a coprire, per le Aree Professionali ed i QD1 e QD2 esclusivamente i c.d. "grandi rischi". Nel dicembre 2007 è nata l'attuale Cassa Unica delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi a seguito dell'esito favorevole di un referendum che ha approvato lo scioglimento della vecchia Cassa. La liquidazione della Cassa dei QD3 e QD4 è stata, invece, decisa autonomamente dalla Banca, tenuto conto che quell'organismo assistenziale non prevedeva l'intervento partecipativo dei propri iscritti. Il progetto della Cassa Sanitaria è nato e si è sviluppato in base ad una visione solidaristica che accomuna ed unifica, e non contrappone e divide, gli interessi di tutti i lavoratori della BNL. Se ci riferiamo a questa "bussola" di valori, diventa agevole tracciare la rotta!

DEDICATO A ROBERTO SCIACCHITANO

segue da pag. 1

lavoratrici e i lavoratori. Queste sue convinzioni, spesso, non comprese fino in fondo, furono, però, grazie alla sua caparbieta, profetiche

nell'elaborazione teorica e feconde nelle decisioni pratiche. Infatti, molti anni fa la UILCA BNL, sotto la sua "direzione" e per sua insistenza, produsse, per la prima volta nella storia, un giornalino cartaceo: il "Notiziario Uilca Bnl" che nacque come esperimento, ma che ebbe immediatamente un imprevisto e strepitoso successo.

Roberto vinse quella scommessa grazie alla sua straordinaria capacita di anticipare gli eventi e sapere guardare lontano. Ecco perche abbiamo sentito il dovere morale di dedicare a Roberto Sciacchitano questa nostra pubblicazione che, a distanza di anni, vuole moralmente rappresentare, attraverso il filo rosso della memoria, la continuita con la vecchia esperienza del "Notiziario Uilca Bnl". Una dimostrazione, quindi, per evidenziare quanto e grande e indelebile il ricordo, da parte della famiglia della UILCA, di Roberto Sciacchitano: un vero amico e un sindacalista di razza.

Ivan Tripodi

NUOVA POLIZZA, STRUMENTO DI WELFARE

segue da pag. 1

(che generalmente usufruiscono poco le prestazioni sanitarie) e le generazioni più anziane (che, al contrario, sono i maggiori utilizzatori della Polizza). In questa visione solidaristica, la Cassa assicura anche un reciproco vantaggio alle categorie per le quali, come noto, il premio viene determinato in base all'età media ed alla propensione all'utilizzo delle prestazioni sanitarie, in quanto le stesse sono confluite in un valido ed affidabile organismo che garantisce per il futuro, attraverso l'ampliamento della platea degli assicurati, un maggiore equilibrio e stabilita delle prestazioni erogate. Al riguardo riteniamo che il metodo della determinazione del premio, a tendere, potrebbe anche trovare altre soluzioni (per esempio basarsi su una percentuale fissa della retribuzione di ciascun iscritto) che dovranno in ogni caso assicurare il permanere ed il rafforzamento del principio di solidarieta e mutualita tra i lavoratori. Un obiettivo "strategico" che il Sindacato deve porsi nel medio termine e che ha validamente perseguito anche in passato (facilitando l'estensione della polizza anche ai familiari attraverso la quotazione del premio sulla base dello stato di famiglia) e quello dell'ampliamento della platea degli associati, prevedendo eventualmente la possibilita di adesione alla Cassa anche da parte dei dipendenti delle altre aziende del gruppo BNPP in Italia, colleghe/i la cui età media e inferiore rispetto a quella in BNL.

Un ulteriore aspetto da affrontare nel medio periodo e quello della costante lievitazione del costo dell'assicurazione in conseguenza della sempre maggiore propensione all'utilizzo dei servizi sanitari inseriti in polizza, nonche dell'inarrestabile aumento della spesa sanitaria, senza, per questo, dover ridurre drasticamente le prestazioni sanitarie previste in polizza. Connesso alla problematica "costi" c'e anche un tema tipicamente "sindacale" relativo all'adeguamento del contributo aziendale (per il triennio 2012-2014 e già stato concordato l'incremento del 4% all'anno). L'intento e quello di un costante aumento della contribuzione aziendale, rendendola tendenzialmente uniforme per tutte le categorie (oggi ci sono, per motivi storici, 3 livelli di contribuzione aziendale).

Dobbiamo, infine, porci concretamente l'obiettivo di predisporre uno strumento efficace per consentire ai futuri colleghi pensionati di far fronte al sempre crescente costo della polizza che, in prospettiva potrebbe scoraggiare i pensionati ad aderire alla polizza stessa. La proposta avanzata congiuntamente dall'Intersas Nazionale del 1° tavolo negoziale e quella di istituire una sorta di "zainetto assistenziale" (sull'esempio dell'attuale "zainetto" individuale per la previdenza complementare), alimentato da contributi volontari dei lavoratori attivi ed integrato con contributi a carico dell'Azienda. Uno zainetto, quindi, destinato a finanziare in tutto o in parte l'onere della polizza dal momento in cui si accede alla pensione. Una proposta che, ci sembra, dovra essere approfondita in tutti i suoi aspetti e nelle implicazioni tecniche, legali e fiscali, al fine di definire un'ipotesi percorribile per una specifica trattativa con l'Azienda. I temi sopra indicati non hanno soluzioni preconfezionate a portata di mano, ma richiedono un forte impegno sindacale ed un coinvolgimento attivo da parte di tutte/i le/i colleghe/i. Le soluzioni saranno ricercate attraverso un confronto costruttivo tra le Fonti Istitutive della Cassa Sanitaria (Azienda e Sindacati) ed interesseranno, ovviamente, anche l'attivita del Comitato di Gestione composto pariteticamente da Consiglieri eletti da tutti i lavoratori e Consiglieri di nomina aziendale. Proprio per questo e necessario difendere e potenziare il peso specifico dei Consiglieri eletti, espressione e strumento di tutela degli interessi collettivi che devono sempre prevalere sugli interessi particolari, corporativi e di mercato. Prendendo spunto da quest'ultima riflessione, e d'obbligo chiudere con una connotazione polemica, anche per tenere fede al nome del nostro news-magazine: UILCATTIVI. Le polemiche che si sono scatenate in questo periodo, la diffusione di mail e comunicati firmati o, spesso, anonimi, esclusivamente con intenti indegni e diffamatori, che hanno messo in campo un'azione coordinata per disorientare, disinformare ed instillare il dubbio di una "questione morale" hanno il comune intento di depotenziare e screditare un Organismo democraticamente eletto che e stato in grado, invece, di effettuare le scelte a cui era chiamato con serenita, competenza, imparzialita e con lo sguardo rivolto esclusivamente all'interesse dei lavoratori. Un interrogativo sorge, pertanto, spontaneo: qualcuno, forse, ha assunto posizioni preconfezionate e pretestuose, spingendosi ad invocare persino interventi aziendali, perche e stato bocciato nelle elezioni degli organi della Cassa e non e stato eletto nel Comitato di Gestione? Forse qualcuno utilizza strumentalmente ogni tematica presente in Azienda, autoproclamandosi paladino di democrazia e trasparenza, ai fini di una lotta politica interna il cui scopo non e certo l'interesse dei lavoratori? Stranamente, i finti "guerriglieri" e qualche sparuta ed isolata frangia di "sindacalisti", sembrano palesemente uniti da un'evidente azione politica provocatoria che ha come fine ultimo un attacco indiscriminato alle Istituzioni del welfare aziendale, a partire, quindi, dalla nostra importante Cassa Sanitaria.

Francesco Molinari

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!
ISCRIVITI ALLA
UILCA**

Un Suggestivo per la Lettura

STEFANO
RODOTÀ

ELOGIO DEL
MORALISMO

EDITORI  LATERZA

“Contro malaffare e illegalità servono regole severe e istituzioni decise ad applicarle.

Ma serve soprattutto una diffusa e costante intransigenza morale, un’azione convinta di cittadini che non abbiano il timore d’essere definiti moralisti, che ricordino in ogni momento che la vita pubblica esige rigore e correttezza”.

Stefano Rodotà

(dalla quarta pagina di copertina)



PERCHE' UILCATTIVI

Oggi prende vita questo notiziario che nasce per iniziativa di un volenteroso (e forse temerario) gruppo di RSA e di Dirigenti della UILCA BNL. Nelle nostre intenzioni questo notiziario dovrà essere un periodico che, senza vincoli di scadenze prefissate, si occuperà di alcuni aspetti salienti del mondo aziendale e che, però, non sarà imperniato esclusivamente su temi sindacali. Le motivazioni che ci hanno indotto a varare questa iniziativa sono duplici. La prima esigenza è quella di mettere in campo uno strumento che potrà e dovrà favorire un contatto più diretto con i colleghi e le colleghe, con l'intento di fornire il nostro punto di vista sui vari aspetti della vita aziendale, di stimolare un dibattito sui temi più sentiti, riservando appositi spazi a tutti coloro che intendono liberamente intervenire ed esprimere le loro idee. In altre parole, la nostra intenzione è quella di voler interpretare ed essere vicini alle esigenze ed alle reali problematiche che assillano quotidianamente la vita lavorativa dei colleghi e delle colleghe della Bnl. L'altra motivazione si riferisce all'esigenza di voler arricchire con la nostra voce e le nostre idee il complessivo panorama della comunicazione sindacal-aziendale, senza per questo essere per forza una voce fuori dal coro. Non è il nostro stile quello di gareggiare con gli altri per differenziarci a tutti i costi per mera esigenza di "bottega". La nostra sincera e convinta visione unitaria trova, anzi, maggiore convinzione quando riusciamo ad esplicitare ed a mettere in chiaro le profonde motivazioni che ci spingono a praticare scelte ed azioni concrete volte a favorire l'unità e la coesione sociale nella nostra quotidiana attività sindacale. Ci auguriamo, tutti noi, componenti della Redazione, di essere all'altezza degli ambiziosi obiettivi che ci siamo posti, nella consapevolezza che il nostro spirito di servizio dovrà sopperire agli eventuali errori. Un'ultima annotazione sul nome della "testata" : UILCATTIVI. Al di là del gioco linguistico, il nome sintetizza e racchiude in se il nostro programma: vogliamo essere presenti e sempre di più parte Attiva nella BNL, inserendo qua e là delle spruzzate di pepe per rendere la "pietanza" più piccante e, quindi, particolarmente gustosa.....

LETTERE E COMMENTI

Chiunque potrà scrivere a UILCATTIVI (uilcattivi@gmail.com)

Le idee, le proposte, i suggerimenti e, perché no, anche le critiche saranno di buon grado pubblicate. Pertanto, inviate alla nostra mail qualsiasi tipo di intervento per trasformare questo news-magazine in un luogo trasparente di confronto e di discussione al servizio esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

LA REDAZIONE