

DIFENDI I TUOI
DIRITTI!!!

ISCRIVITI ALLA
UILCA



ANNO II N. 13
MARZO 2013

VISITA IL SITO:
www.uilcabnl.com
SCRIVICI A
uilcattivi@gmail.com

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

**LA SVIZZERA METTE
UN TETTO AI
MEGA-STIPENDI.
QUANDO IN ITALIA?
di Ivan Tripodi**

Il terremoto provocato dall'incerto esito delle elezioni italiane ha messo in sordina una notizia per molti versi "rivoluzionaria" che proviene dalla confinante Svizzera. Infatti, qualche giorno fa, il popolo elvetico è stato chiamato ad esprimersi su un referendum che proponeva di mettere un tetto ai mega-stipendi dei top-manager di banche e aziende. Ebbene, con il 67,9% dei voti favorevoli e l'approvazione in tutti i 26 cantoni svizzeri (nessuno escluso), i cittadini della civilissima confederazione elvetica hanno approvato la proposta di legge avanzata da un deputato indipendente, Thomas Minder, il quale aveva raccolto le 100mila firme necessarie per chiedere la consultazione popolare. Il testo del quesito referendario, votato a furor di popolo, limita ad un solo anno il mandato dei componenti dei consigli d'amministrazione, impedisce alcuni tipi di compensi, compresi i bonus milionari quando i top-manager lasciano le società di ogni tipo. Vieta, inoltre, i bonus in caso di acquisizioni e vendita di parte del business. In aggiunta, aspetto ulteriormente innovativo, è stato deciso che saranno gli azionisti (e non più gli stessi manager) a decidere l'entità dei compensi. Insomma, un vero terremoto che proviene dalla
...segue a pag. 3

REGOLE E TRASPARENZA

di Francesco Molinari

Lo stesso Governatore della Banca d'Italia ha recentemente riconosciuto che c'è stato un "eccesso di finanza e utilizzo improprio di strumenti strutturati". Si riferiva alla complessa ed ingarbugliata vicenda del MPS, che, purtroppo, recentemente ha assunto toni tragici a seguito del suicidio del responsabile della comunicazione. Ma il preoccupato commento di Ignazio Visco può essere esteso, senza ombra di dubbio, a tutto il sistema finanziario europeo e mondiale. Gli altri colossi del credito non sono certo indenni da questa prassi che ha come unico scopo quello di massimizzare nel breve periodo i profitti a scapito di qualsiasi sana e prudente gestione finanziaria che, invece, dovrebbe bilanciare le compatibilità economiche in un orizzonte a medio-lungo termine. Infatti, il MPS ha utilizzato lo strumento dei derivati per nascondere pesanti perdite, altre banche, come Unicredit, hanno messo in piedi complesse operazioni di finanza strutturata (cfr. operazione "Brontos") per ottenere, con la complicità di banche straniere, vistosi sconti fiscali. Proprio per questa vicenda l'ex AD di Unicredit, Alessandro Profumo, l'attuale "moralizzatore" e presidente di MPS, è stato rinviato a giudizio con 16 manager di quella banca insieme a tre alti dirigenti della Barclays. Le principali banche britanniche ed europee sono state coinvolte in uno scandalo internazionale in quanto, per anni, hanno alterato a proprio vantaggio il Libor, cioè uno dei principali tassi di riferimento del mercato finanziario, perpetuando così una colossale truffa ai danni di tutti gli altri operatori economici comprese le inermi ed ignare famiglie che hanno stipulato mutui e prestiti a tassi artefatti. Questi pochi esempi, evidenziano come il mondo della cosiddetta finanza globale è ormai sempre di più caratterizzato da una opacità di comportamenti, che spesso sconfinano in veri e propri illeciti. Anche la finanza cattolica non è indenne da questo "vizio", come dimostrato dalla nota vicenda dello IOR che ha portato al traumatico cambio al vertice nella banca vaticana. Per prevenire il ripetersi di questi nefasti fenomeni è necessario effettuare una immediata revisione e rafforzamento della vigilanza sul sistema finanziario sia a livello nazionale che europeo nonché una riforma radicale della stessa governance bancaria. Ma non possiamo aspettare e sperare che il sistema si riformi da solo attraverso una autoregolamentazione i cui tempi, fra l'altro, sono sistematicamente rimandati alle calende greche. E' necessario che il Sindacato si faccia paladino e promotore di una immediata e invasiva riforma "epocale" del sistema, per imporre regole e trasparenza ad un capitalismo finanziario ormai fuori controllo e senza alcuna remora o limite etico: si tratta di una vera emergenza democratica!



IL PUNGIGLIONE

Siamo costretti a ritornare su ACE. Il famigerato progetto di Accrescimento Continuo di Efficienza, sbarcato anni fa nei Pac, che ha già ampiamente mostrato tutto il suo nefasto potenziale distruttivo. Che cosa è avvenuto negli uffici sottoposti a questo trattamento? L'applicazione di questo metodo nelle strutture amministrative dei Pac e di alcuni uffici della DG ha provocato una continua girandola di riunioni, la produzione di grandi quantità di grafici e diagrammi per classificare le pratiche, per monitorare i tempi di lavorazione e gli stock di arretrato, per capire la soddisfazione del cliente interno ed esterno e, quindi, ha prodotto un immediato surplus del lavoro con il conseguente ingorgo del lavoro quotidiano. Quale effetto ha avuto? Alla fine tutto ciò si è tradotto in una vistosa riduzione dell'organico, nonché in un'assillante maggiore controllo e monitoraggio del processo produttivo. Da un pò di tempo questa analisi e questo metodo sono stati estesi anche alla Rete e alle Agenzie. Quali sono state le conseguenze? Una vera e propria follia: un discutibile controllo dell'applicazione del metodo commerciale imposto dal centro; un intricato groviglio lavorativo e continue, quanto inutili, riunioni di "allineamento". Quali sono gli inaccettabili "effetti collaterali"? Spesso i colleghi sottoposti a questo metodo che dovrebbe comportare "un miglioramento graduale che tende all'infinito" sono volontariamente obbligati a saltare la pausa pranzo nella quale si svolgono invece delle allegre e prolifiche riunioni e summit ed a trattenersi nel pomeriggio oltre l'orario di lavoro, facendo, quindi, straordinario, ovviamente, non pagato. E' venuto il momento di dire (una volta per tutte): BASTA ACE!!!

IN ITALIA ABBIAMO UN "MANAGEMENT" SENZA QUALITA' ?

di Alessandro Roselli

Le vicende sindacali dell'ultimo anno, con le complesse trattative sia a livello nazionale che aziendale, ci portano a riflettere sulle possibili origini di una "drammatizzazione" in un comparto storicamente caratterizzato da un buon clima di relazioni industriali e da elevata professionalizzazione media degli addetti. Non mancano di certo capri espiatori per la crisi in corso: la bolla immobiliare del 2008 in Usa, la crisi di credibilità dell'euro, la cancelliera tedesca Merkel, il conservatorismo dei sindacati e, last but not least, l'eccessivo costo del lavoro. A questa litania di possibili indiziati ne manca uno importantissimo: l'adeguatezza del management! E' possibile che il problema risieda lì? Nel nostro settore, ormai da anni aperto ai venti globali di una ferrea competizione, un importante indicatore del livello di competitività, tanto macro quanto delle singole aziende, è il costo del lavoro per unità di prodotto (il c.d. CLUP): ovvero quanta parte del fatturato deve essere impiegata per la retribuzione della forza lavoro. A livello sistema Paese Italia (i dati del nostro settore sono ben più bassi e soddisfacenti per le imprese), il 74 per cento circa dei ricavi va a compensare la forza lavoro, a fronte di un 33 per cento dell'Irlanda, un 51 per cento dell'Olanda e della Finlandia, un 67 per cento della Spagna, un 71 per cento della Germania ed un 72 per cento della Francia. Se il CLUP in Italia è così elevato, diventa "naturale" per ABI e Confindustria dare la colpa ai sindacati: retrogradi, conservatori, difensori di rendite di posizione non più sostenibili dalle imprese, ecc. Eppure, guardando più da vicino altri dati e, con minore pregiudiziale ideologica, non si può non rilevare (fonte OCSE) come l'Italia sia tra i paesi dell'area Euro con i salari nominali più bassi: 22 euro all'ora nel 2008, contro i 23 dell'Irlanda, i 31 della Francia e i 33 della Germania. E' lecito chiedersi, a questo punto, come siano conciliabili i salari più bassi con il costo del lavoro per unità di prodotto più alto? In realtà, ci sono due fattori che influenzano il CLUP: il c.d. "cuneo fiscale" (differenza tra il l'onere lordo complessivo sostenuto dalle aziende ed il nominale retrocesso alla forza lavoro) e la produttività del lavoro. Indubbiamente, se i contributi sociali (assicurativi e previdenziali) sono molto elevati (e' il caso dell'Italia), un lavoratore costa all'impresa molto più di quanto effettivamente percepisca, e quindi il CLUP può essere molto elevato, in termini assoluti, pur in presenza di salari molto bassi. Sempre nel 2008 i contributi sociali in Italia incidevano per 6,6 euro all'ora contro i 5,2 euro della Spagna e i 3,8 euro dell'Irlanda, ma erano comunque non così alti se paragonati a quelli del resto dei paesi più avanzati dell'area euro: 6,5 in Olanda, 7,1 in Germania e ben 9,2 in Francia. In percentuale del salario i nostri oneri sociali sono tra i più alti di Europa, ma ciò e' attribuibile principalmente al fatto che i nostri salari sono più bassi, e non che i nostri contributi sociali sono particolarmente elevati. Per spiegare l'elevato CLUP non rimane allora che la bassa produttività dei fattori di produzione. Effettivamente, la produttività del lavoro in Italia e' tra le più basse d'Europa: solo 30 euro di prodotto all'ora, contro i 43 della Francia, i 47 della Germania, i 58 della Finlandia i 60 dell'Olanda ed i 70 dell'Irlanda. Ecco, allora, che i "soloni" di turno non sanno vedere altro, come causa di scarsa produttività, che l'eccessiva protezione garantita dai sindacati nazionali ai lavoratori di ogni settore. Ma allora la colpa è tutta dei sindacati? A questa facile e ideologica affermazione obiettiamo, come ben sanno gli studenti di qualsiasi corso base di economia ed organizzazione aziendale, che i livelli di competitività macro (tra paesi) e micro (tra aziende) si misurano certamente nel costo unitario per unità di prodotto dei vari fattori impiegati (tra i quali il lavoro) ma anche, e forse soprattutto (in particolar modo nel settore dei servizi), nella capacità di ben strutturare strategie, modelli organizzativi e di business, nonché di "prevedere" con adeguato anticipo rispetto alla media del mercato quelli che saranno i trends evolutivi della domanda, onde garantire, a parità di fattori impiegati, la produzione a maggior valore aggiunto "percepito" da parte della clientela (e, quindi, i più elevati standards di soddisfazione della medesima). In definitiva, se i salari nominali dei lavoratori italiani sono tra i più bassi dell'area euro, se la produzione per addetto e' comunque in crescita, se gli oneri sociali sono anch'essi tra i più bassi, possibile che non sorga il fondato dubbio che la scarsa produttività del sistema risieda nel management, da tempo incapace di organizzare al meglio la produzione aziendale e di perseguire strategie di successo? Ma perché, ci chiediamo, la qualità del nostro management è così scarsa?

LA FAMIGLIA SARRO RINGRAZIA

Cara Redazione di Uilcattivi, la Famiglia Sarro Vi ringrazia di cuore per la dimostrazione di affetto e di stima espressa nei confronti di Raoul. In questi anni di grandi cambiamenti per l'Istituto, il ricordo delle conquiste sindacali raggiunte grazie a chi, come lui, ha fermamente creduto ed operato nella tutela degli interessi dei lavoratori, fa ben sperare che ora ed in futuro questo tesoro non venga disperso e sia la base per nuovi traguardi palesemente sempre più difficili. Cogliamo l'occasione per ringraziare tutti i colleghi e le colleghe che ci hanno voluto dimostrare la loro vicinanza in questi giorni tristi e difficili. Un caloroso abbraccio e buon proseguimento (anche da parte di Raoul).

LA FAMIGLIA SARRO

Ricordare Raoul Sarro è stato, semplicemente, un dovere etico e morale nei confronti di un compagno e amico che ha fatto la Storia della UIL in BNL e il cui insegnamento resterà sempre impresso, a caratteri cubitali, nel movimento sindacale aziendale.

(LA REDAZIONE DI UILCATTIVI E LA SEGRETERIA NAZ.LE UILCA BNL)

UILCATTIVI - NEWS MAGAZINE della UILCA - BNL/Gruppo BNPP
sito: www.uilcabnl.com - mail: uilcattivi@gmail.com - tel. +39. 338.7361500

REDAZIONE: Giansalvatore Caparra, Giancarmine Caputo, Mario Cogo, Andrea D'Orazio, Patrizia Nocente, Ornella Pisano, Michele Rasulo, Alessandro Roselli, Maurizio Sgarro, Ivan Tripodi (Responsabile)

LA SVIZZERA METTE UN TETTO AI MEGASTIPENDI. QUANDO IN ITALIA?

(segue da pag. 1)

Svizzera: uno Stato considerato il simbolo e il forziere del capitalismo mondiale, nonché, ancora oggi, paradiso fiscale, meta e rifugio sicuro di capitali di ogni tipo. La battaglia referendaria è stata molto combattuta e a nulla è valsa la campagna allarmista e catastrofista condotta dalla Economiesuisse (la Confindustria elvetica) e dai partiti di destra, secondo cui, con l'approvazione della riforma, centinaia di banche e aziende lasceranno la Svizzera provocando la perdita di migliaia di posti di lavoro. Argomenti che, però, non hanno fatto assolutamente breccia nell'elettorato che, senza esitazione, ha votato a favore della proposta referendaria che viene anche detta "iniziativa contro i salari abusivi". A dare un inaspettato sostegno al referendum in questione vi è stato lo scoppio, in piena campagna elettorale, del caso-Vasella. Si tratta di Daniel Vasella, ex presidente della casa farmaceutica Novartis, il quale, lasciando l'azienda che guidava dal 1996, aveva pattuito di ricevere un indennizzo di ben 72 milioni di franchi svizzeri (circa 59 milioni di euro) dilazionati in sei anni, purché non fosse andato a lavorare per la concorrenza. Vasella alla fine ha rinunciato alla maxi-liquidazione, ma il dibattito sui mega-compensi è esploso nella sua massima virulenza coinvolgendo, anzi indignando, l'opinione pubblica elvetica. La vicenda svizzera evidenzia in maniera incontrovertibile come il tema dei mega-emolumenti e dei bonus manageriali rappresenta una vera e propria questione sociale europea e occidentale. Con un pizzico di orgoglio dobbiamo ricordare che, in Italia, il tema di porre un tetto alle retribuzioni dei top-manager è stato ripetutamente posto con forza dalla UILCA. Il nostro segretario generale, Massimo Masi, rilancia sistematicamente, spesso in splendida solitudine, l'assoluta necessità etica di intervenire su una materia che, oltretutto nell'odierna drammatica fase caratterizzata da una pesantissima crisi economica e sociale, non può essere ulteriormente tollerata. Come si fanno a giustificare retribuzioni a sei-sette zeri o liquidazioni milionarie a favore di top-manager che, fra l'altro, si sono contraddistinti nella loro azione per avere letteralmente distrutto storiche aziende un tempo floride e sane. Qualche esempio? Basta guardare la cronaca attuale per registrare che Giuseppe Mussari e Antonio Vigni hanno intascato stipendi esagerati ed enormi bonus, per ridurre il Montepaschi in una situazione di sostanziale fallimento tecnico. Ancora: urla vendetta la maxi-liquidazione che, poco tempo fa, Alessandro Profumo si è portato a casa uscendo, in piena bufera, dal vertice di Unicredit. Ma, come noto, questa partita è storia vecchissima: basti ricordare la ricchissima buonuscita che intascò Cesare Romiti lasciando la Fiat o la sontuosa prebenda ricevuta dall'ex amministratore delegato di Alitalia, Giancarlo Cimoli, il quale proprio in queste settimane è stato chiamato dalla Magistratura a rispondere della sua gestione "allegra" della compagnia di bandiera che, a quel tempo, era interamente di proprietà dello Stato. O, ancora, il vagone di denaro che si portò a casa Cesare Geronzi uscendo da Generali, piuttosto che Matteo Arpe dopo una breve stagione alla guida di Capitalia. Per non dimenticare il fiume di soldi che incassarono Roberto Colaninno dopo soli due anni al vertice di Telecom o Franco Bernabè per neanche otto mesi di "lavoro" sempre in Telecom: tutte cifre stratosferiche che un normale dipendente potrebbe incassare con gli stipendi, udite udite, di 2-300 vite lavorative. Insomma, una follia inaccettabile e inconcepibile!!! Si tratta, però, soltanto di alcuni esempi che hanno avuto "notorietà", ma si potrebbe continuare all'infinito, poiché vi sono proprio infiniti casi di sedicenti manager, capi e capetti di aziende e banche che ricevono cifre ingiustificate e ingiustificabili a fronte di normalissime "attività lavorative". Pertanto, siamo a un punto di non ritorno: la misura è colma. L'indignazione, come ci ha suggerito il compianto intellettuale francese Stephane Hessel nel suo pamphlet *Indignatevi!*, è ormai sotto gli occhi di tutti. L'esempio elvetico è eloquente, poiché, onestamente, da tutti i popoli ci saremmo aspettati un sussulto o una scintilla di "ribellione", ma mai potevamo immaginare che la vicina Svizzera potesse rappresentare un grimaldello che, oggi, tutti, top-manager e banche in testa, dovrebbero utilizzare per evitare che la collera sociale possa aumentare a dismisura e senza controllo. E' venuto il momento di riconsiderare i termini di una grandissima e sostanziale questione etica e morale. La UILCA e il segretario generale Masi da tempo lo hanno detto e scritto, al punto da costruire su questa scottante tematica l'elaborazione di una tesi delle linee guida dell'azione sindacale della nostra sigla. Senza scadere nel catastrofismo o nell'eccessivo pessimismo, ripetiamo, e lo faremo all'infinito come un disco rotto, che il tempo sta drammaticamente scadendo: è sano, sanissimo, realismo. Quindi, oggi più che mai, si devono dare risposte serie ad una forte domanda di rinnovamento e sostenibilità che giunge con forza fin dentro i board delle grandi aziende e multinazionali del credito e della finanza. Non si tratta, quindi, di banali rivendicazioni egualitarie di stampo giacobino, ma di una necessaria ed indispensabile correzione, basata sull'equità, del modo di concepire i ruoli apicali nelle aziende del nostro paese, a partire proprio dalla BNL.

Ivan Tripodi

**DIFENDI I TUOI
DIRITTI !!!**

ISCRIVITI ALLA
UILCA

L'AFORISMA

**Comportati con il tuo inferiore
come vorresti che il tuo superiore si comportasse con te.**

(Seneca)

Un Suggerimento per la Lettera



FEDERICO RAMPINI (1956) è un giornalista e scrittore del nostro Paese. Ha insegnato alla Berkeley University e all'Università Jiao Tong di Shanghai. Già Vicedirettore del Sole-24 Ore, attualmente è l'inviato del quotidiano Repubblica da New York.

Rampini nel saggio *"Non ci possiamo più permettere uno Stato sociale. FALSO!"* (Laterza edizioni, 2012) smonta un assunto di questa epoca che sta minando le conquiste del mondo del lavoro, a partire dalle giuste garanzie, ormai ridotte ai minimi termini, del welfare-state. Vi è, infatti, la convinzione che il nostro welfare sia un lusso e che mantenendo certe conquiste sociali abbiamo 'vissuto al di sopra dei nostri mezzi', e che è ora di ridimensionarci. Ma siamo sicuri che sia l'unica alternativa possibile? Siamo davvero sicuri che l'Europa è in declino perché statalista e assistenziale? Chi lo ha detto che lo Stato sociale deve essere smantellato?

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.

Riceviamo e, volentieri, pubblichiamo

Cara Redazione, nell'ultimo numero di Uilcattivi avete espresso pesanti giudizi sui "capi" che effettuano appositamente valutazioni al ribasso, per levarsi qualche sassolino dalle scarpe. La mia vicenda è un lampante esempio di quanto da voi affermato. Lavoro da oltre 25 anni negli uffici specializzati della Banca, sono tra i più esperti dell'ufficio (vanto oltre 8 anni di esperienza acquisita nel settore in cui lavoro), ho ottenuto pubblici riconoscimenti per il mio impegno e la mia professionalità. Da qualche anno ho cambiato "capo" e da allora le cose sono, come d'incanto, cambiate. Pur mantenendo inalterato il mio impegno ed assicurando lealmente la massima collaborazione alla nuova dirigenza, senza però rinunciare alla mia dignità di lavoratore (senza quindi leccare il c*** a nessuno), non sono rientrato tra i pochi eletti, tra quelli del "cerchio magico" che ricevono prebende e premi. Io, invece, per due anni consecutivi ho ricevuto note di valutazione al ribasso, con la scusa di non avere avuto comportamenti consoni alle mie mansioni. Una piccola precisazione finale che non vuole essere polemica: il mio "capo" proviene da un'altra banca, vi lascio immaginare quale..... (A.M.)

Gentile Redazione di Uilcattivi, le valutazioni annuali sono una indegna ed inutile farsa. L'ultimo giorno utile, prima dello scadere del termine, ho ricevuto per mail la valutazione da parte del mio superiore gerarchico, che mi ha chiesto di rispondere urgentemente per mail. Il colloquio di feedback è avvenuto in modo "virtuale" (non ci siamo scambiati neanche una telefonata). Avevo intenzione di contestare le note ma ritengo tutto questo una inutile perdita di tempo: ho accettato la valutazione senza contestare alcunché. Ma a cosa servono le valutazioni? Quanto costano in termini di tempo e di procedure? (F.T.)

Cara Redazione, altro che "Dialogo"...., dovrebbero ribattezzarlo più correttamente "Scontro"! Dopo aver ricevuto poco lusinghieri giudizi sul mio operato dell'anno scorso, mi hanno assegnato per il futuro precisi obiettivi quantitativi in termini di numero di "pezzi da produrre". Nel colloquio di feedback ho contestato puntigliosamente punto per punto le valutazioni ed i giudizi che non condividevo e dopo circa 2 ore di accesi scontri verbali, abbiamo raggiunto una parziale intesa per modificare il giudizio finale. Ma il sindacato cosa fa? Perché accetta un processo valutativo così farraginoso e poco trasparente? Non si rende conto del ricatto a cui sono sottoposti annualmente i colleghi? (M.C.)

Cari colleghi, anche quest'anno, come tutti, ho ricevuto "Dialogo" e con grande sorpresa, ho scoperto che la mia personale performance non ha raggiunto le "vette" dell'anno scorso. Lo stupore è ancor più aumentato quando mi sono accorta che, confrontando le valutazioni con gli altri colleghi della mia struttura, tutto il gruppo è stato valutato uniformemente non all'altezza delle aspettative. Ma è mai possibile? Tutti noi abbiamo ricevuto valutazioni fatte con lo "stampino". Ma con questa azienda si può parlare ancora di "dialogo"? (C.L.)

LA REDAZIONE: Care/i Colleghe/i, abbiamo ricevuto molte segnalazioni su inique, superficiali e frettolose valutazioni e colloqui di "DIALOGO", che saranno oggetto di riflessione e stimolo alla nostra azione sindacale. Innanzi tutto, invitiamo tutti le lavoratrici e i lavoratori a segnalare ai Rappresentanti Sindacali qualunque anomalia del processo di valutazione di "DIALOGO". Rammentiamo che il CCNL prevede la facoltà di presentare ricorso avverso valutazioni non condivise, con l'assistenza, se richiesto, di un sindacalista scelto dal lavoratore. Secondo noi, in questi casi, è doveroso fare ricorso, poiché ricordiamo che si tratta di "DIALOGO" e non di "MONOLOGO".... E' intollerabile il diffondersi di prassi scorrette che, invece di favorire l'estendersi di una cultura del confronto costruttivo con i sedicenti "capi", attraverso la quale far emergere esigenze professionali e formative, rendono evidente la scarsa qualità di chi è preposto a vario titolo al coordinamento e alla gestione delle risorse. Ci chiediamo: queste performance dei valutatori da chi saranno valutate?