

L'indebitamento del personale

L'esperienza di



Andrea TORTORA – Responsabile Risorse Umane e QASE

GTT ha preso consapevolezza di una situazione che necessitava di un intervento volto a prevenire il fenomeno del sovraindebitamento.

Quale migliore occasione se non ricorrere a una collaborazione che dura da oltre **15 anni**...



Da una gestione in «emergenza» a una di «prevenzione», formando e sensibilizzando il personale per evitare di arrivare alla CRISI.

Nel 2023 in azienda si contavano **3.955** dipendenti

di cui **708** hanno fatto ricorso a:

Prestiti aziendali

Cessioni quinto

Prestiti delega (delegazioni di pagamento)

Pignoramenti



Sono esclusi mutui, finanziamenti e prestiti contratti direttamente dal/dalla dipendente.

Esposizione media pro-capite: **€ 19.200**

Esposizione complessiva: **13,6 milioni di euro.**

Chi fa ricorso al prestito - età

Età		Debiti								
DA	A	Dipendenti/fascia età	Cessione del V	Prestito delega	Pignoramenti	Prestito aziendale	Totale debiti	Numero di dipendenti indebitati	% indebitati/fascia età	
20	24	6								
25	29	45								
30	34	102	7	1	1	4	13	10	10%	
35	39	206	16	2		6	24	22	11%	
40	44	496	52	8	3	36	99	86	17%	
45	49	904	91	21	19	77	208	167	18%	
50	54	1084	121	23	32	97	273	222	20%	
55	59	849	74	21	22	88	205	160	19%	
60	64	249	15	2	9	27	53	40	16%	
65	69	14			2		2	1	7%	
TOTALE		3955	376	78	88	335	877	708	18%	

Si evidenzia un maggiore ricorso al debito tra il personale con fascia d'età compresa tra i 45 e i 59 anni



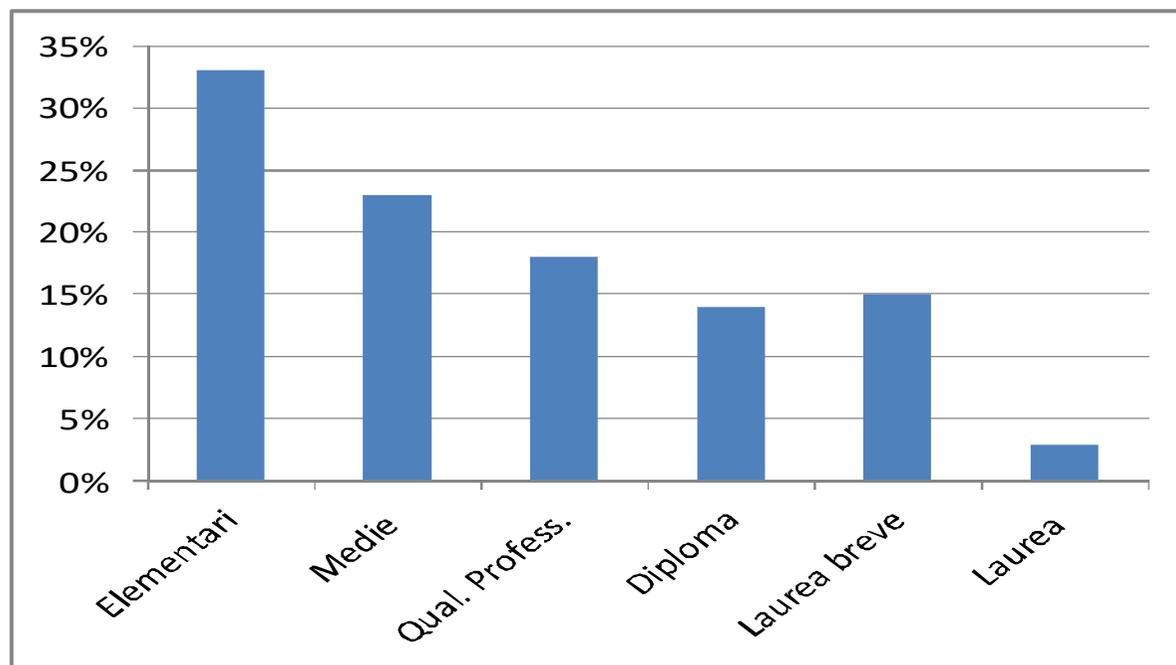
Chi fa ricorso al prestito – mansioni

Mansione	Dipendenti/ mansione	Debiti				Totale debiti	Numero di dipendenti indebitati	% indebitati/mansione
		Cessione del V	Prestito delega	Pignoramenti	Prestito aziendale			
Dirigenti	8							
Funzionari	193	2		1	9	12	12	6%
Impiegati	476	35	7	8	45	95	82	17%
Capi-Graduati	165	8	1		10	19	17	10%
Operai	530	53	13	9	36	111	90	17%
Conducenti di linea	2035	198	41	39	165	443	359	18%
Metro-Ferro	99	11	4	3	10	28	22	22%
Agenti di Polizia Amministrativa	75	11	1	5	15	32	25	33%
Addetti alla mobilità	157	20	6	9	18	53	40	25%
Sorveglianti-Uscieri	217	38	5	14	27	84	61	28%
TOTALE	3955	376	78	88	335	877	708	18%

Si evidenzia un maggiore ricorso al debito tra il personale inserito in settori di reimpiego produttivo



Chi fa ricorso al prestito - istruzione

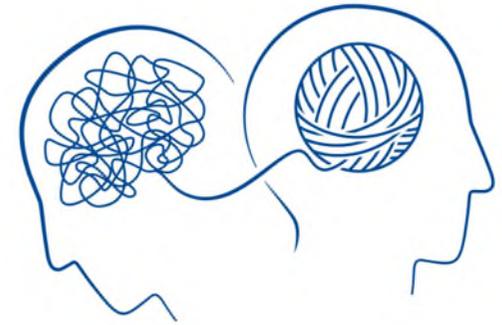


In GTT le fasce meno scolarizzate sono anche maggiormente esposte



Il «polso» della situazione.

Il monitoraggio tramite Centro di Ascolto di GTT attivo dal 2005.



Ricorrono maggiormente casi correlati a:

- Divorzi e separazioni
- Ludopatia
- Limitata capacità di gestione del denaro (sindromi depressive, scarse risorse cognitivo/culturali...)



«The Relationship Between Financial Worries and Psychological Distress Among U.S. Adults-2022»

Lo studio esamina l'associazione tra preoccupazioni finanziarie e disagio psicologico, evidenziando come l'ansia finanziaria possa influire negativamente sul benessere mentale dei lavoratori.



Financial Stress and Absenteeism: An Empirically Derived Model

Junhee Kim¹ and E Thomas Garman²

This paper examines the relationship between financial stress and absenteeism. A conceptual model was derived from a Health Promotion Model and empirically tested to investigate relationships among determinants (individual characteristics), stress (financial stress), physical and psychological responses (organizational commitment and health), and absenteeism. Using data from white-collar workers at an insurance company in three mid-western states, this research determined that financial stress was negatively related to organizational commitment and was positively associated with absenteeism. Employers might reduce employee absenteeism and improve organizational commitment by helping employees reduce financial stress through effective workplace financial education programs.

Key words: Financial stress, Absenteeism, Workplace, Financial Education

Introduction
Do financially troubled employees bring those concerns to work? Are financially troubled employees as productive as others? Twenty-seven percent of those responding to a recent survey conducted by the Los Angeles Times characterized their personal finances as shaky. Forty percent reported difficulty paying installment loans, car payments or insurance premiums (Adkinson, 2001). It is widely believed that many personal life stresses, such as marital, family, illness, and financial, influence an individual's psychological state and behavior at work (Families and Work Institute, 1997). Stress at work not only affects the individual but has also been estimated to cost American industry more than 100 billion dollars annually in absenteeism, productivity loss, and health-related expenses (Jacobson, Aldana, Goetzl, Vandell, Adams & Pietsch, 1996; Rosch, 1984).

Employees who are suffering from stress at work are less likely to be productive. The three most common reasons for unscheduled absences are personal illness (33%), family issues (24%), and personal needs (21%). Stress as a reason for absenteeism has increased over Spencer & Gibson, 1994; Ivancevich, Matteson & Preston, 1982; Jacobson, et al., 1996).
Brown (1993, 1999) reported that at least 10% of employees experience financial problems and bring those issues to work where it affects their productivity. In a study of both civilian and military research, Garman, Leuch, and Grable (1996) calculated that 15% of employees in the United States are experiencing personal financial stress to the point that it negatively impacts their job productivity. Other more recent studies showed similar figures (Garman, Kim, Kratzer, Brunson & Joo, 1998; Joo, 1998).
Research also suggests a financial stress-absenteeism link. Joo and Garman (1998) found that a higher level of financial well-being was associated with less absenteeism. Bagwell (2000) and Garman, Camp, Kim, Bagwell, Baffi & Redican (1999) found that greater absenteeism was associated with poor financial management. Hendrix et al. (1987) and Jacobson et al. (1996) found that financial stress was one of the stressors that affects absenteeism. However, no research studies were identified that investigated the

«Financial Stress and Absenteeism: An Empirically Derived Model-2003»

La ricerca esplora il legame tra stress finanziario e assenteismo, suggerendo che l'ansia legata alle finanze personali può portare a un aumento delle assenze sul lavoro.

Dal 1995 GTT supporta dipendenti e loro familiari in difficoltà economica (perdita coniuge, gravi problemi di salute...) tramite un apposito fondo finanziato dall'azienda, tale fondo è implementato dagli importi delle sanzioni economiche legate ai provvedimenti disciplinari comminati al personale.

Nel 2024 è stata istituita un'apposita commissione per la gestione del Fondo Sussidi cui partecipano rappresentanti aziendali e delle organizzazioni sindacali.



GTT supporta il personale fornendo le prime informazioni e orientandolo verso fondazioni e istituzioni competenti; se necessario fornisce supporto economico per avvio della procedura presso l'OCC.



L'incontro informativo/formativo tenutosi a marzo 2024 presso la sede del Museo del Risparmio per il personale HR di GTT e delle OO.SS. con relatori del MdR e della Scialuppa CRT-Onlus ...



... ha dato inizio alla formazione in GTT destinata a tutti i neoassunti volta a far conoscere i principali strumenti di finanza personale e le principali insidie che possono portare al sovraindebitamento.

Personale neoassunto:



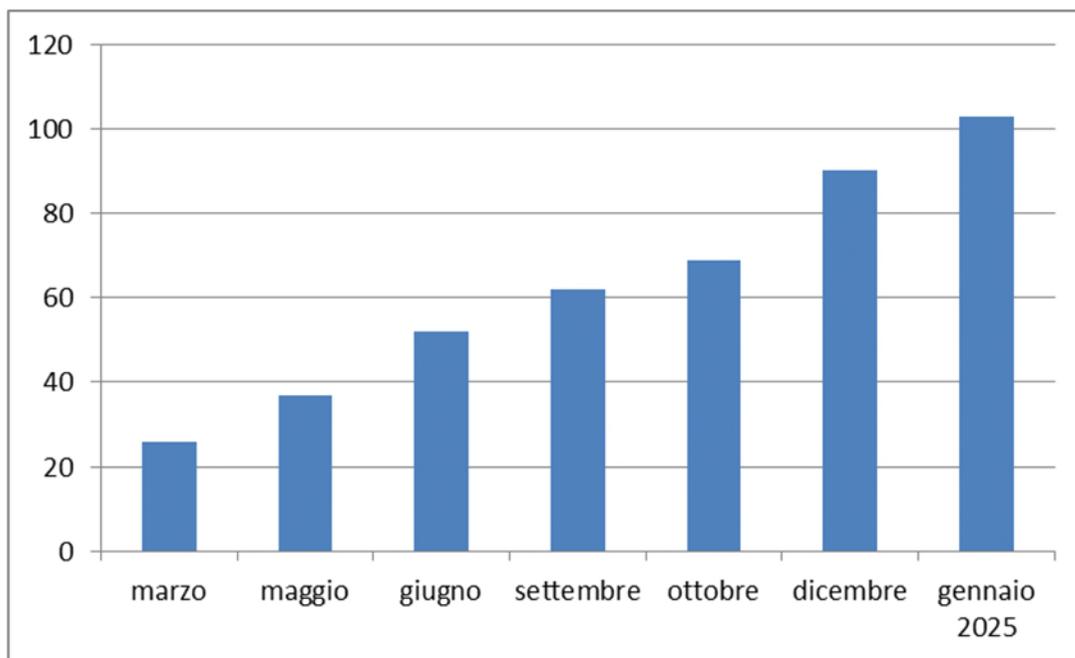
- Tecnici di manutenzione
- Conducenti di linea
- Operatori e operatrici della Metropolitana
- Impiegati/e

Formiamo/informiamo il personale neoassunto sui principali temi dell'educazione finanziaria, anche attraverso un approccio interattivo e coinvolgente che utilizza strumenti ludici per rendere l'apprendimento più efficace e partecipativo.

I principali temi trattati:

- Gestione del budget personale
- Risparmio e investimento
- Educazione al credito
- Rischi finanziari
- Pianificazione a lungo termine
- Presentazione della Scialuppa e degli enti del territorio a supporto delle persone in difficoltà.





Personale GTT formato da marzo 2024 sino a oggi



CONOSCERE PER PREVENIRE

Iniziati gli incontri informativi rivolti al personale sull'uso consapevole del denaro e la prevenzione del sovraindebitamento.

Le istituzioni Europee e nazionali hanno avviato da tempo campagne informative rivolte ai cittadini volte ad accrescere l'alfabetizzazione finanziaria e porre un freno alla crescita del fenomeno del sovraindebitamento.

In tale contesto, GTT ha intrapreso una serie di iniziative al fine di promuovere l'apprendimento e accrescere le competenze necessarie per prendere decisioni consapevoli sul proprio denaro. Tra queste, vi è l'incontro informativo rivolto al personale che mira a illustrare e acquisire dimestichezza con i principali strumenti finanziari nonché informare i partecipanti delle possibilità offerte da enti e istituzioni territoriali a supporto delle persone indebitate. Già 90 le colleghe e i colleghi che hanno preso parte alle sessioni tenutesi nel corso del 2024.

In occasione della 4ª edizione del corso, GTT ha espresso la propria gratitudine alla "Fondazione LA SCIALUPPA CRT Onlus" con cui vi è da tempo un rapporto di collaborazione e che affianca, informa e orienta colleghi in difficoltà economica.

Per tutto il personale che desiderasse ricevere informazioni può rivolgersi alla segreteria Risorse Umane tramite la mail pallitto.e@gtt.to.it o telefonicamente al numero 011-5764076.

Grazie!



Grazie per l'attenzione