

Notiziario UILCA del Gruppo Unipol

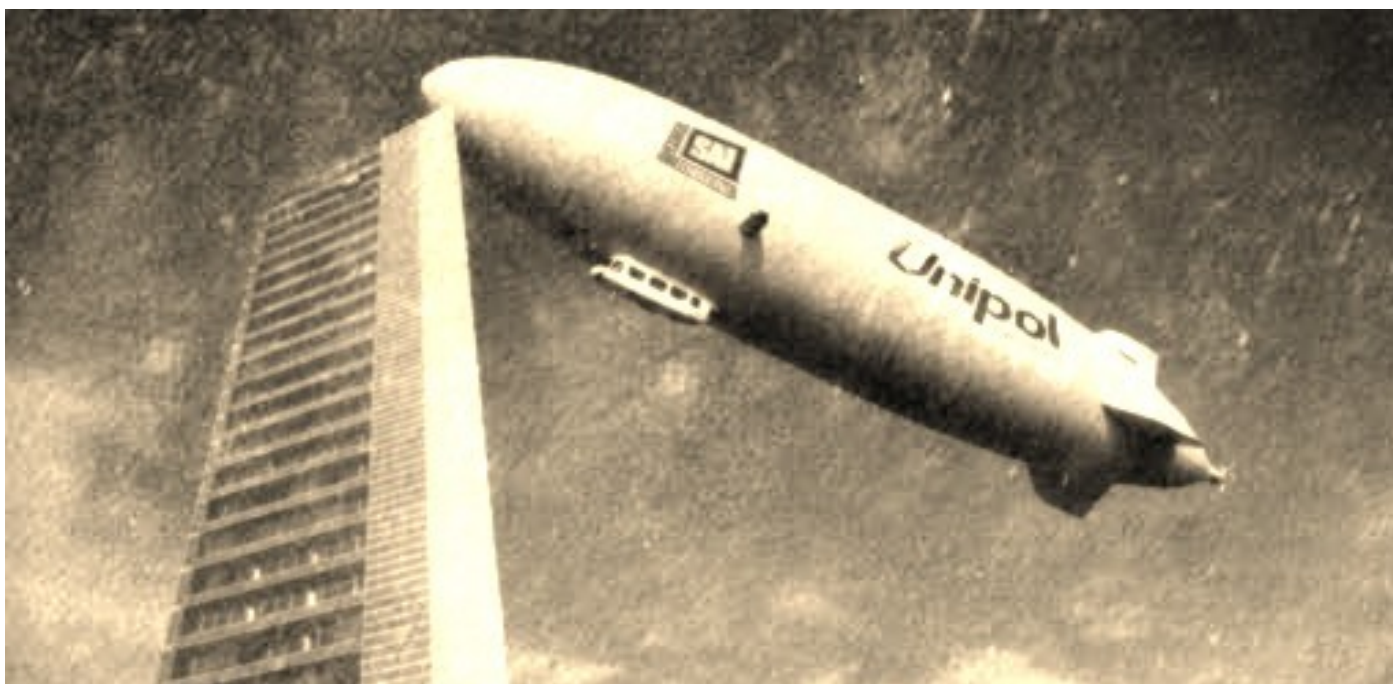
LUMI



Direttore:
Giorgio Sangiorgi

Numero 3, Anno 12

Settembre 2012



Incongnite future, certezze del presente

Noi ci crediamo, perché siamo ottimisti e perché crediamo nel potere dell'ottimismo. Tra qualche anno, voltandoci a guardare indietro, vedremo la faticosa strada che avrà portato il Gruppo Unipol a diventare uno dei principali Gruppi assicurativi del nostro paese. Insomma, crediamo che Unipol ce la farà. Crediamo in Noi.

Speriamo però che, in quel nostalgico consuntivo, non dovremo renderci conto che, alla fine, sono stati solo i lavoratori del Gruppo a portare il fardello fino in cima alla montagna. Già ci sono alcuni segnali. Lo sanno anche i sassi, la proprietà è spaventata per i costi di questa manovra e per gli obblighi che reca con sé. Parlare di adeguamenti per i dipendenti sta diventando difficile e già si parla di accordi ponte per rimandare il più possibile la confezione del CIA che armonizzerà i trattamenti del Gruppo (Di nuovo? Eh, già...)

Si ricordino tutti, la Proprietà, gli Amministratori, i Dirigenti, che dal mar dei sargassi di Fonsai senza un impegno straordinario dei lavoratori del Gruppo non se ne uscirà. E quindi si sia pronti a sostenere e riconoscere questo impegno.

Buona lettura.

Per un nuovo modo di vivere in azienda

Il premio? Tra due anni...

IL momento
più basso
della gestione
del personale
del nostro Gruppo

L'iniziativa che la Direzione del Personale ha preso nella primavera scorsa nei riguardi del nostro settore liquidativo, rappresenta senza dubbio uno dei momenti più bassi e discutibili della gestione del personale del nostro Gruppo di questi anni. Una sortita le cui motivazioni reali non sono state chiarite, ma che a noi è francamente sembrata più un regolamento di conti tra le alte sfere che non ciò che veniva confusamente dichiarato e che poi, alla prova dei fatti, si è rivelato del tutto inconsistente. Un castigo collettivo deciso a tavolino, forse ancor prima di avere a disposizione i dati reali provenienti dai controlli e che potrebbe avere conseguenze negative sul bilancio del prossimo anno (tanto per mettere ancora una volta in discussione la giusta erogazione del PAV).

I liquidatori infatti, ora si sentono presi in una morsa che da una parte prevede un sistema di regole molto complesse e assolutamente ingestibili nei tempi rapidi richiesti dalla quotidianità del lavoro, dall'altra li minaccia con un sistema di controllo che colpisce duramente spesso senza passare

dalle vie gerarchiche e che raramente (o mai) riconosce i propri errori.

Alla fine è la velocità di liquidazione ad essere penalizzata, con la conseguenza di rallentamenti nelle risposte alla clientela con una probabile crescita dei contenziosi e quindi dei costi dei sinistri nel futuro.

Un impatto che ancora non si avverte a causa del considerevole calo del denunciato, ma che prima o poi comincerà a farsi sentire.

Le proporzioni del guaio combinato ovviamente, anche se in ritardo, sono ora evidenti anche nelle sedi alte della Direzione del Personale, che all'inizio dell'estate ha ben pensato di cercare di ricostruire quella fiducia reciproca che era riuscita a distruggere in un sol colpo durante la famosa riunione con i vertici dei sinistri, incontro che ha causato un putiferio a tutti noto.

Così a luglio si sono organizzate nuove riunioni, più capillari, con la scusa di presentare il sistema premiante del futuro. Riunioni in cui si è cercato di dire che c'è stato un malinteso, ma che, a quanto ne sappiamo, si sono svolte in un clima di gelo che è tutto un programma.

Ma la chicca che ci spinge a tornare sull'argomento è che questo apparente investimento di fiducia che la Direzione del Personale vorrebbe fare nei confronti di tutti gli operatori dei sinistri, in realtà si esplicita in un modo assai bizzarro.

Facendola breve, è stato chiarito a tutto il personale coinvolto nei sistemi premianti sinistri delle compagnie del Gruppo, compresi UniSalute e Linear, che per un periodo di due anni il premio assegnato ai fortunati vincitori resta "in forse".

La cifra infatti viene corrisposta, ma per il periodo predetto l'Azienda si riserva di riprendersela se qualcosa non dovesse successivamente convincerla.

Un'aleatorietà che, oltre ad essere nuovamente offensiva (*siete tutti sospettati fino a prova contraria o fino allo scadere dei termini di prescrizione*), ci causa un imbarazzo pratico.

Se l'Azienda mi conferisce una certa somma, io ritengo di poterne disporre per la gestione del budget familiare, ma, se così non è, rischio di spendere cifre che poi potrebbero svanire anche per eventi che non posso prevedere o controllare. Un disavanzo forse fatale per i bilanci di molte famiglie di colleghi.

La prima sincera reazione sarebbe di dire: "Ma tenetelo voi il vostro premio aleatorio, me lo date poi fra due anni, quando ci posso davvero fare affidamento!"

Ma poi, subentrando la razionalità del buon padre di famiglia, sarebbe forse più opportuno investire il famoso premio per un paio d'anni in modo molto sicuro, così che, se qualcosa va storto, ci si possa tenere almeno qualche spicciolo di interessi per il disturbo.



Al di là di questo, che ancora una volta ci sembra espressione di una gestione del personale troppo rigida, di un sistema premiante ormai poco credibile, noi non ci stancheremo mai di invitare tutti i colleghi a non lasciarsi prendere dalla corsa forsennata agli incentivi.

I soldi sono il motivo centrale della nostra presenza in azienda, ma a volte lasciarsi irretire dai meccanismi aziendali, volti ad aumentare la competitività tra colleghi, porta a danni che sono difficilmente quan-

tificabili in termini di danaro.

La perdita della serenità, dell'equilibrio, a volte dell'amicizia dei colleghi, spesso dei rapporti sociali e parentali, è un prezzo ben alto per avere qualche migliaio di euro in più all'anno.

Lungi da noi affermare che l'impegno sul lavoro non sia un valore positivo, ma ogni cosa portata all'eccesso, e senza regole condivise con i lavoratori, finisce per diventare controproducente. Un collega che prova disagio sui fronti appena citati fini-

sce per perdere anche in capacità produttiva.

Ovviamente però questo attiene a un'idea della gestione del personale che va oltre le contingenze dell'anno in corso, e che sa guardare al percorso che un'azienda e la comunità umana che la compone deve fare negli anni e nei decenni a venire.

**Un eccesso
di competitività
senza regole
condivise
finisce sempre
per portare
guai**

Commissioni: qualcosa è cambiato?

In effetti sembra che qualcosa stia cambiando nell'apporto che le varie Commissioni paritetiche danno alla vita aziendale.

E non è certo cambiata l'Azienda, il cui rapporto con questi enti di democrazia interna è ancora conflittuale e a volte ambiguo.

Già nello scorso anno si era diffuso nella parte sindacale di tutte le commissioni un certo disagio, dovuto alla sensazione di essere stati convocati per un perverso gioco di belle statuine, con poca possibilità di incidere positivamente sulla vita quotidiana dei colleghi.

Il prossimo passo di questo disagio però sta solo in un progressivo coinvolgimento di tutti i colleghi nella vita e nel dibattito che si anima nelle Commissioni.

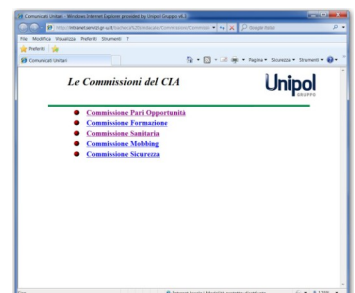
Per questo il Sindacato ha provveduto a creare all'interno della propria bacheca su Mosaico, un'apposita pagina per ognuna delle Commissioni. Mano a mano, i colleghi vi troveranno tutti i materiali e le informazioni fornite dall'Azienda durante gli incontri, verbali abbastanza dettagliati di come si è svolto il dibattito e delle posizioni raggiunte sia nella condivisione che nella divergenza.

Perché così deve essere. L'Azienda non è obbligata a venire incontro a tutte le richieste del Sindacato e dei Lavoratori, ma deve assumersi la responsabilità dei propri rifiuti così come il consenso che deriva dai momenti di generosa disponibilità.

Ed egualmente l'Azienda

non può impossessarsi di ogni buona iniziativa, come ha fatto in passato, senza riconoscerne il merito anche alle organizzazioni dei lavoratori. Così come non può, come ha fatto in passato, negare persino la stessa esistenza delle Commissioni, parlando di iniziative che sono nate proprio in tali consessi senza di fatto mai citarli.

Così nascono questi spazi per dare ad ognuno modo di partecipare alla discussione e di dividerne le conquiste comuni, paritetiche e democratiche.



Fonsai. Cosa aspettarsi, nel segno dell'incertezza

Ormai, nonostante gli attacchi non siano finiti, Unipol ha acquisito Premafin e la maggioranza delle azioni del Gruppo assicurativo FONSAI.

In un recente incontro col sindacato, l'AD Carlo Cimbri ha però spiegato che la snervante sequela di false partenze e sabotaggi, che si sono susseguiti in questi mesi, ha fortemente rallentato i processi di analisi e di conoscenza che sono propedeutici allo studio di un dettagliato progetto e di un conseguente piano industriale di fusione.

Qual è, per esempio, lo stato reale dei vari possedimenti correlati di Fonsai e quali di essi sarebbe meglio dismettere? Ed è solo una delle mille domande che tutti ci poniamo sulla nuova acquisizione.

Quella che ai lavoratori però interessa meno, se paragonata con l'altra domanda che chiede quali saranno le ricadute sull'occupazione.

L'Azienda, ovviamente, sta valutando la situazione alla luce degli strumenti disponibili, in particolare del nuovo Fondo di solidarietà appena varato nel settore

assicurativo. Diverse centinaia sono infatti i lavoratori che nei prossimi anni entreranno nell'orbita di un possibile prepensionamento, se già non hanno i requisiti per andare in quiescenza, e che quindi, prima o poi, saranno interessati da qualche forma aziendale di incentivazione all'esodo.

Iniziativa di cui però al momento è difficile stabilire i contorni.

E poi ci sono i dubbi sugli assetti, sulle sedi, su dove saranno smistate le varie attività del nuovo gigantesco gruppo assicurativo.

Perplessità che già pesano sulla vita di molti colleghi che magari stavano meditando su come impostare il futuro della propria vita professionale e che, in un quadro di totale incertezza, non sanno più cosa pensare. Ogni scelta potrebbe essere quella vincente, oppure condurre a conseguenze negative

Stare alla finestra sembra quindi la cosa più saggia da fare, se è vero quanto dichiarato, ossia che ci vorrà quasi un anno prima che sia possibile varare il nuovo

piano industriale. E di fronte a proposte aziendali si consiglia cautela ed un preventivo confronto con la propria organizzazione sindacale di riferimento.

Insomma, alla fine quello che sembra configurarsi è un periodo che ricorda molto quanto già visto dopo la fusione con Winterthur. Un lungo periodo di divisione dipartimentale dei marchi assicurativi, la progressiva fusione della rete sinistri e una armonizzazione dei software aziendali, che per molti motivi non sembra per niente semplice.

E poi ci sono gli scenari contrattuali, che vedranno riproporsi i due spauracchi della trattativa Unipol appena conclusa: il PAP con scagioni per anzianità professionale, gli orari delle sedi che in FONSAI non sono certo stati unificati come in Unipol, ma che sono un vero e proprio arcipelago.

Si preparano tempi interessanti... con fenomeni che già abbiamo conosciuto, ma ingigantiti, e con molte sorprese. Forse non gradite.



Subdole cortesie

Non c'è che dire il nostro Gruppo si sta dando da fare per le pari opportunità. Da anni c'è un'apposita commissione (*anche se tenuta un po' in un angolino*) si tengono corsi per sensibilizzare i quadri sull'argomento e poi il Gruppo nel nostro settore è senz'altro in testa alle classifiche per il numero di dirigenti donna (*e ce ne sono anche due o tre in ruoli importanti*).

Eppure è proprio quando le cose sembrano cominciare ad andar bene, che bisogna intensificare l'attenzione per evitare che il cambiamento sia solo di facciata, una iniziativa Gattopardesca, al fine che "tutto cambi, ma restando come prima".

E infatti il famoso tetto di cristallo, che impedisce alle lavoratrici di accedere ai ruoli direttivi, nel Gruppo esiste ancora. Basta parlare con le donne nei momenti in cui non si sentono controllate. Basta saper ascoltare... e vedere.

E allora si scopre che i ruoli direttivi sono ancora saldamente appannaggio della comunità maschile che si chiude a riccio in una lobby non dichiarata (*un po' come succede al Grande Fratello*).

Le vere informazioni, che sono la reale fonte del potere decisionale, vengono spesso negate, in modo che poi, nei momenti comuni, negli incontri, nelle riunioni, esse si sentano impre-

parate, inadeguate, utili solo nei ruoli esecutivi.

Il gioco è sottile e condito di cortesie che poi però rivelano il loro vero volto in una riunione nella quale, all'improvviso, il più alto in grado (*un uomo*), si rivolge all'unica donna presente, che magari non è neanche la più bassa in grado del consesso, e le dice: "Luisa, non è che per caso saresti così gentile da andarci a prendere un caffè" e poi, magari *chiudere la porta, distribuire l'acqua ai presenti* e ancora che... dare una spazzatina in giro?

Con una semplice e cortese richiesta, la signora presente viene immediatamente ricondotta ai ruoli antichi di "angelo del focolare"; sicché, mentre lei accudisce gli astanti, vengono prese anche importanti decisioni senza consultarla.

E il tutto viene porto con quella gentilezza e familiarità, alle volte anche sincera empatia, che noi solitamente riserviamo... alle nostre collaboratrici domestiche! (*Per carità, non potrei mai fare a meno di lei. Stira così bene...*)

Ci sono poi i limiti estremi, l'altra faccia della medaglia. Sappiamo infatti di casi in cui c'è anche un certo compiacimento nel sottomettere le donne.

Si aspetta l'occasione giusta, il momento in cui si ha qualcosa da far loro

osservare e poi si infierisce su di loro con la massima crudeltà (*un trattamento che ci si guarderebbe da condurre con un uomo, ovviamente*). Scopo dello show, svilire la malcapitata fino a condurla alle lacrime.

Che bella soddisfazione!; considerando il fatto che magari quando il bel tomo va a casa, è sua moglie che gli fa vedere i sorci verdi.

Qualcuno (*probabilmente un uomo*) dirà che stiamo esagerando, che non si può generalizzare così. Ma il pregiudizio è spesso un meccanismo che agisce anche indipendentemente dalla nostra consapevolezza cosciente e per questo subdolamente.

Così scopriamo che da qualche tempo, presso i vertici dei sinistri è diventato uso definire il personale delle agenzie che si occupa dell'apertura dei sinistri: "*Le signorine*". Il che fa tanto retrò, un po' periodo dei telefoni bianchi. Guarda caso un periodo in cui la donna sapeva bene quale poteva essere il suo ruolo nella società e che non doveva domandare di più.

Dunque, mentre ci relazioniamo con le nostre colleghe e magari le chiamiamo: "Bimba" o "Tesoro", forse è il caso di riflettere che il Tesoro in questione lo è ancor più, in quanto laureata, professionalmente competente, e degna di un rispetto che non sia paternalistico.

**Il pregiudizio
contro le donne
si annida in noi
e si nasconde dietro
una sorridente
facciata**



La disparità
dei ticket mensa
per i colleghi
della Direzione
di Bologna
Rischia
di trascinarsi
per anni.



Paladini cercasi...

Ci sono questioni destinate ad attirare l'attenzione del Sindacato non solo per ragioni ideali ma anche per motivi prettamente economici. O così almeno dovrebbe essere.

La disparità di trattamento sul buono mensa è certamente una questione economica rilevante, pari a 60 euro netti di differenza per ogni mese di presenza al lavoro, ma al di là di questa ovvia considerazione, risalta anche come una sgradevole mosca nel latte dei trattamenti omogenei uguali per tutti i dipendenti, voluti dall'Impresa e condivisi da sindacato e lavoratori con il nuovo Cia di Gruppo.

Sulle modalità tecniche di questa differenza e sulle ragioni storiche da cui proviene abbiamo avuto modo di ragionare in un precedente numero di Lumi.

Ma dovrebbe essere chiaro a tutti come le ragioni che hanno giustificato nel passato questa significativa differenza, vale a dire il "privilegio" di avere una mensa interna, siano ormai azzerate, così che molti colleghi faticano anche a ram-

mentarne l'origine, verificando soltanto con fastidio il persistere di una brutta penalizzazione. E' infatti ormai sotto gli occhi di tutti la disponibilità di mense interne già presente o in via di realizzazione per tutte le sedi più numerose del Gruppo, senza che questo abbia giustamente comportato alcuna riduzione del ticket mensa.

I lavoratori di via Stalingrado sarebbero quindi *i figli della povera serva*, infatti poco importa se il loro buono pasto rimane diverso. Dovrebbero forse essere soddisfatti della loro condizione, senza aspirare (beata inconsapevolezza!) a un trattamento più equo, di cui in fondo non sentono la mancanza, non avendone mai beneficiato.

I paladini di questa vicenda sono forse distratti o troppo indaffarati?

Non è proprio così: siamo stati ben consapevoli durante le trattative per il rinnovo del Cia della palese iniquità di questa soluzione e non abbiamo mai mancato di rappresentare all'Impresa la nostra

ferma volontà di trovare soluzioni graduali a questa ingiustizia dopo la firma del Cia.

Oggi l'Impresa vorrebbe sostenere di avere fatto un preciso accordo verbale – che però tutte le organizzazioni sindacali dichiarano di ignorare – al fine di rimandare la soluzione di questo brutto pasticcio a tempi migliori forse il prossimo Cia. Auguri allora!!

Il Gruppo ha fatto gli acquisti di Natale con enorme dovizia di mezzi e quindi i tempi del rinnovo del Cia non si profilano così vicini.

Crediamo che se la voce dei lavoratori interessati si farà sentire forte e chiara i paladini non mancheranno. Occorre una energica iniziativa unitaria per convincere l'Impresa a sanare, con tutte le gradualità del caso, una differenza inconciliabile con i valori a cui il Gruppo si richiama. Se non sono solo parole.

Lavoro che viene, lavoro che va

Negli ultimi anni si è tenuto un discreto braccio di ferro tra Azienda e Sindacati sulla quantità e la qualità delle informazioni da fornire ai lavoratori annualmente o in momenti specifici.

Già nella trattativa da poco terminata, per il rinnovo del CIA di Gruppo, la Direzione del Personale aveva tentato di ridurre notevolmente queste informazioni, nell'ambito del tentativo complessivo di mutilare la parte generale del CIA stesso di tutte le sue parti principali a partire dalla contrattazione nei momenti di importante riorganizzazione aziendale.

Fu uno sciopero dei lavoratori a fermare questi tentativi, ma le difficoltà sotterranee sono rimaste.

Forse il tema che imbarazza di più, quasi ad essere un tabù, è quello degli appalti.

Quante e quali sono le attività che il Gruppo dirotta all'esterno, spesso con lo scopo non dichiarato di limitare il più possibile il numero del personale assunto in pianta stabile?

Ogni anno, obbligata dai contratti in essere, l'Azienda ci consegna un asettico elenco, rifiutandosi però di fornire dettagli più precisi (come il costo effettivo di queste prestazioni e il numero del personale esterno coinvolto) e soprattutto di confrontarsi

col Sindacato sulla materia.

Non è un tema di poco conto. Già le precedenti fusioni avevano causato un depauperamento delle professionalità di molti colleghi, quasi in azienda non ci fosse abbastanza lavoro per tutti, ma nonostante questo, l'Impresa non ha mai rallentato un secondo nella marcia che la vede impegnata ad esternalizzare tutto ciò che (secondo parametri spesso unilaterali) è possibile rispettando i vincoli contrattuali del Contratto Nazionale.

Vi sono persino documenti in cui questa attività di esternalizzazione è dichiarata come strategica e vitale.

Il luogo dove questo tema è più drammatico è sicuramente il settore informatico. Sono circa un centinaio infatti i colleghi che lavorano quotidianamente nella nostra azienda senza essere assunti regolarmente ma usufruendo di "regolari" contratti di vario genere che fanno di costoro precari a vita, perennemente soggetti al ricatto del licenziamento, disponibili per questo a orari e condizioni di lavoro senza possibile controllo e contrattazione.

Un quadro che si aggraverà notevolmente con l'arrivo di Fonsai, la quale da tempo ha affidato tutto il proprio IT ad un'azienda totalmente esterna. Un "mostro" di

esternalizzazione che si aggiunge ai nostri precari e alle diverse ditte che per noi seguono aspetti vari della rete nervosa del Gruppo.

È quindi un paradosso ancor più evidente quello che ci troveremo sicuramente ad affrontare con la mega fusione: un'Azienda che dichiara di avere troppo personale e di non avere abbastanza lavoro per tutti, mentre, il più in sordina possibile, cerca di esternalizzare nel mondo del precariato quanta più attività possibile che invece potremmo far svolgere ai nostri dipendenti.

La conclusione è che l'Azienda su questi temi non può più fare l'innocentina, e deve assumersi le proprie responsabilità discutendo col Sindacato, anche duramente, su questi temi.

Il Sindacato, da parte sua e di fronte ad un atteggiamento trasparente e onesto, è disposto a considerare il quadro economico complessivo e valutare i reali motivi di questi comportamenti apparentemente incoerenti. Purché dall'altra parte ci siano orecchie sinceramente disposte ad ascoltare i suggerimenti dei lavoratori; suggerimenti che anche in passato hanno risolto situazioni difficili, recando benefici a tutte le parti interessate.

Urge un confronto serio e sincero con il Sindacato sul tema degli appalti



Le cose che vanno bene

Dall'Azienda giunge una critica a queste nostre pagine di informazione sulla vita del Gruppo. Ci si dice: *“Eh, ma voi, parlate solo delle cose che non vi vanno, e non fate menzione delle tante cose buone che l'Azienda fa per i lavoratori.”*

A parte che forse non è del tutto vero se si va a scorrere all'indietro il nostro archivio (*sempre disponibile sulla bacheca sindacale*), ci sembra giusto rispondere a questa contestazione.

Certo, sarebbe facile ribattere dicendo che tutti i giorni i lavoratori vedono colare miele e fiori di pesco dalla pagina di ingresso di Mosaico e che quindi di questo non è che si senta poi così la mancanza.

Ma non lo faremo. Faremo invece ammenda dedicando questa ultima pagina a ciò che ci è piaciuto.

E per cominciare sembra che ai lavoratori stia complessivamente piacendo il rapporto con UniSalute e la sua rete convenzionata, sia per la qualità del servizio proposto, sia, ovviamente, per l'abbattimento di scoperti e franchigie stabilito nel CIA.

Ovviamente non tutto è perfetto, ma proprio per parlare delle cose che vanno bene, nel complesso sembra stia funzionando egregiamente il lavoro della Commissione specifica che sta progressivamente spianando la strada a tutti i principali problemi emersi in questo periodo di rodaggio.

Ci sembra anche che stia andando benone il trasloco di Linear e Unisalute nella nuova “vertiginosa” sede di via Stalingrado (eccetto un grave problema negli uffici destinati alla posta, che

però è in via di risoluzione). Finalmente quei colleghi possono godere di spazi adeguati in una struttura che gode, o godrà, di tutti i confort forniti da un edilizia all'avanguardia. Così come va spesa una lode per il record positivo realizzato durante la costruzione dell'edificio, che ha visto un numero di infortuni nelle maestranze quasi pari a zero.

Ci è anche piaciuta la prontezza, che abbiamo sempre riscontrato nella sensibilità di questo Gruppo, con cui l'Azienda si è attivata per sostenere le popolazioni terremotate dell'Emilia Romagna. Su questo argomento va anche detto che i tempi di trattativa con l'Azienda quando il tema è la solidarietà sono sempre stati brevissimi. Immediata sintonia con Sindacato quindi già dal giorno dopo il

sisma per una raccolta che ha certamente dato ottimi frutti (anche se siamo ancora in attesa del rendiconto dettagliato).

E poi ci sarebbe tante cose da dire sulle buone cose che l'Azienda fa per noi, ci fa lavorare in uffici in genere piacevoli e ben puliti, ci mette a disposizione computer adeguati. Tutte cose sulle quali potremmo spendere fiumi e fiumi di inchiostro.

Peccato che questa non sia la funzione di questo notiziario. Quindi dal prossimo numero ricominceremo a pestare i piedi e protestare perché ciò che è buono non si deteriori, ciò che è ottimo diventi perfetto e perché sempre questa Azienda si avvii davvero a diventare il migliore dei mondi possibili.



Notiziario UILCA del Gruppo Unipol



Contattateci per ogni esigenza e per ogni bisogno di chiarimento

Presso la nostra saletta sindacale

Tel. 051/5077319

E-mail: Uilca-Uil@unipol.it

Consultate il sito: www.uilca.it