

Il confronto reale

Quest'anno Lumi esce spesso ed è ben presente, perché c'è molta carne al fuoco e tante cose di cui discutere. Non che prima non ce ne fossero, ma non se non è chiaro stiamo avviandoci alla fase più difficile e complessa di tutta la precedente storia del Gruppo Unipol e della sua vita sindacale.

Mentre i Sindacalisti di Fonsai si accingono a confrontarsi con la loro azienda sul tema del PAV, i Sindacati Unipol, tra qualche giorno, si incontreranno con la Direzione del Personale anche per tentare di ottenere qualche prima informazione sulla fusione e sul piano industriale connesso.

La nostra conoscenza dei comportamenti del Gruppo però non ci fa essere ottimisti. Temiamo che, ancora una volta, assisteremo al tentativo di lasciarci all'oscuro fino al giorno prima della diffusione del piano industriale, per impedirci di interferire e di dire la nostra opinione in materia.

Se così dovesse essere, le disponibilità del Sindacato a collaborare alla riuscita del piano industriale calerebbero drasticamente, anche per non aver potuto dare il proprio contributo al momento opportuno. Infatti è storicamente dimostrato che quando si è data la possibilità al Sindacato e ai lavoratori di partecipare alle scelte, le cose sono andate meglio e i problemi sono stati risolti più efficacemente.

Va inoltre ricordato che tutti i nostri contratti prevedono il confronto nel caso di grandi riorganizzazioni. Un confronto reale quindi, non per finta.

Buona lettura.

L'Azienda è tenuta per legge a rilevare lo stress dei lavoratori

Stress da rilevazione

Secondo un recente rapporto europeo, la metà delle assenze che si verificano nelle aziende sono da imputarsi a cause di natura psicologica.

Dal 2008, la normativa specifica in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, ha introdotto l'obbligo di valutazione dello *stress da lavoro correlato* in tutte le aziende. Semplificando il concetto si tratta di valutare attentamente se i dipendenti di un'azienda sono da essa sottoposti a stress che possano pregiudicare il loro stato di salute psichica e fisica. Una novità che di fatto è una revisione dell'intero processo di esame dei rischi aziendali e che deve comprendere: una analisi di fattori oggettivi quali l'organizzazione e i processi di lavoro, le condizioni e l'ambiente di lavoro, la comunicazione, i fattori soggettivi. Una novità che sta già portando cambiamenti, perché l'Azienda oggi ammette di non aver mai messo in piedi una politica preventiva dello stress, e dichiara che vorrà farlo in futuro.

La legge attuale comunque non obbliga le imprese ad approfondite indagini (come questionari collettivi, che forse potrebbero poi essere imbarazzanti per qualcuno) ma alla preparazione di materiali in cui essa compie una sorta di autoanalisi della situazione, in base a certi indicatori specificati dal legislatore.

Proprio in questi giorni Unipol sta ultimando questo lavoro – che è durato quasi due anni e quindi for-

zatamente già richiederebbe un aggiornamento – e sta compiendo le ultime verifiche di quanto prodotto con la Commissione dei Rappresentanti della Sicurezza.

I documenti che ci sono pervenuti (che riguardano Unipol Assicurazioni), già consentono un'interessante panoramica su come l'Azienda vede se stessa relativamente a questa tematica, che poi però ne tocca infinite altre. Un'occasione anche per valutare se questa visione corrisponde con l'esperienza quotidiana di ognuno di noi. Siamo messi nelle condizioni di dare il nostro contributo in tutta serenità e nelle migliori condizioni possibili?

Pur senza interpellarli direttamente, sono stati coinvolti nella ricerca 3544 lavoratori, per la maggior parte presenti in azienda da diversi anni, e con una lieve prevalenza delle donne.

In questo campione il tasso di assenteismo dichiarato è del 4,58%. Anche se si sostiene che questo dato sia nei parametri del settore e persino in calo, troviamo che sia notevolmente elevato rispetto ai valori nazionali del settore impiegatizio, che è del 2,75%, il che farebbe supporre un valore di stress notevolmente alto nelle nostre aziende. Un'ipotesi è che questo dato dipenda dalla presenza nel campione dei lavoratori dei call center che, per compensazione, a questo punto devono aver causato indicatori di stress persino superiori a quelli rilevati nelle fabbriche popolate da ope-

rai.

Scendendo nel dettaglio della ricerca, essa individua fattori che indicano la presenza di condizioni di stress troppo elevate e fattori che fanno pensare il contrario.

I valori evidenziati come rischiosi sono diversi. In *pole position* troviamo le riorganizzazioni dovute alle fusioni, con la conseguente frequente variazione degli organigrammi. Se è evidente che lo stress causato dalla fusione con Aurora è ancora molto elevato, non osiamo pensare alla situazione che si verrà a creare con la nuova fusione con Fonsai.

Molto interessante la dichiarazione aziendale che si dichiara finalmente intenzionata alla stesura di un funzionigramma. In questi anni abbiamo avuto modo di toccare con mano come l'assenza di una chiara definizione delle mansioni di ogni dipendente fosse causa di stress e di incomprensioni tra colleghi e con i riporti gerarchici. La verità, e sfidiamo chiunque a contestarla, è che Unipol si è approfittata per anni di questa confusione voluta per sottodimensionare i livelli di tutti noi, cosa che si evidenzia chiaramente ad ogni fusione e che avrà nuovi drammatici sviluppi quando i dipendenti del Gruppo si dovranno nuovamente confrontare con i colleghi Fonsai che godono di inquadramenti più alti a parità di mansione.

C'è un discreto marasma nelle circolari e nelle disposizioni che dovrebbero formarci delle metodologie



operative da adottare nel nostro lavoro? Decisamente sì. La risposta dell'Azienda è quella che essa dà ogni volta che le si imputa qualcosa: *Niente panico, stiamo lavorando per voi.*

Un altro indicatore negativo che viene segnalato è poi la difficoltà che spesso i colleghi hanno nell'accedere ai corsi di formazione previsti per loro. Un tema sul quale siamo spesso intervenuti che è da sempre endemico nella nostra Azienda.

Ci sono molti lavoratori che sono coinvolti in turnazioni (call center) e in molte situazioni si lavora in luoghi affollati che diventano troppo rumorosi. Questo, mai nessuna rilevazione strumentale lo ha provato, dunque siamo in presenza di un dato soggettivo, di cui però stranamente la ricerca non tiene conto.

Inoltre, si dice anche che non ci sono attività difficili da portare avanti perché si viene continuamente interrotti (ma qualcuno è mai stato in un call center?)

Il lavoro svolto dai dipendenti risulta altamente burocratizzato (disagio che è decisamente aumentato negli ultimi anni), e ci sono i trasfertisti cronici sottoposti ad uno stress che coinvolge anche la loro vita privata. Ci sono poi lavoratori che subiscono stress perché le loro mansioni risultano indefinite, a causa della posizione che ricoprono, così detta, *di confine* tra un'area e un'altra.

Gli indicatori positivi riguardano invece la fruibilità dell'Organigramma A-

ziendale, l'accessibilità delle fonti e delle informazioni (per quanto caotiche), la presenza di tutele come la Commissione Sicurezza o le varie acquisizioni del CIA per la sanità e la previdenza.

Gli ambienti sono per lo più confortevoli e consoni (ma la rilevazione a UniSalute probabilmente dirà cose diverse) e secondo l'Azienda non ci sono tra noi colleghi che svolgono attività realmente ripetitive, monotone o che non prevedono margini di discrezionalità e autonomia.

Bizzarramente si asserisce che non vi sono attività condizionate da un sistema di retribuzione che conduca ad aumentare il ritmo di lavoro. Dopo quanto è successo nel settore sinistri, e considerato tutti i sistemi premianti che ci sono, ci sembra una affermazione alquanto strana (magari tecnicamente esatta rispetto alle premesse della ricerca svolta, ma comunque che palesa un certo grado di faccia tosta).

Si nega anche che ci siano lavori i cui ritmi siano stressati dalla pressione della clientela, ma non si capisce come mai in un altro punto della ricerca si dica che la tensione con la clientela è "sostenuta". E poi perché i liquidatori tendono sempre a seguire orari che oltrepassano di gran lunga quelli previsti dai contratti?

Si afferma per di più che non ci sono orari di lavoro interpretati rigidamente, e questo può essere vero anche perché i dati in nostro

possessiono non coinvolgono Linear dove, è notorio, la questione sarebbe un attimo da discutere.

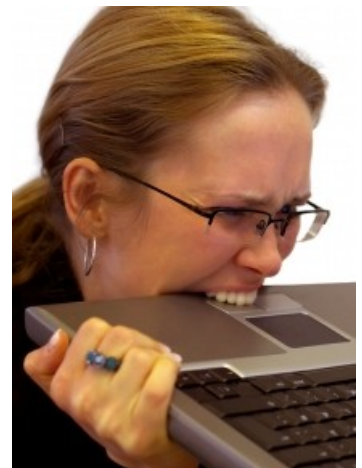
Positivo il fatto che l'Azienda offre un'ampia gamma di attività compatibili con il lavoro a tempo parziale (purché non si abbiano particolari velleità di carriera, ovviamente).

Questa poi è davvero divertente: la ricerca prende come un buon segno l'assenza di lavoro straordinario. Ma lo sanno tutti che l'Azienda non autorizza quasi mai gli straordinari perché se un lavoratore deve ultimare dei lavori urgenti può sempre farlo nel suo tempo libero.

Grande soddisfazione nel dichiarare che gli obiettivi aziendali sono stati raggiunti, peccato che da diverso tempo con strane alchimie di bilancio i dipendenti ricevano un PAV inferiore a quello che si sarebbero meritati.

Decisamente contestabile, se non altro per quanto dicevamo prima sul sottodimensionamento dei livelli, è il trionfalismo con cui l'Azienda si assolve sulla gestione dello sviluppo delle carriere. Per non parlare poi del tema condivisione delle decisioni con i lavoratori e con i loro rappresentanti. Da tempo ormai denunciavamo come per l'Azienda condividere le decisioni con lavoratori e sindacato sia soltanto informarli, lasciando però uno spazio quasi nullo alla possibilità di dire la propria, prima della ratifica delle decisioni medesime. Solo con dure lotte sin-

Viviamo nel migliore dei mondi possibili o è possibile avere di meglio?



Anche sul tema dello stress, il confronto con i lavoratori è fondamentale e imprescindibile

dacali si è ottenuto il privilegio di dare un contributo significativo su alcuni temi.

Oltre a tutto, in questa ricerca si dichiara che le lamentele dei dipendenti, anche veicolate dalle Organizzazioni Sindacali, in questi ultimi tre anni sono in calo. Eppure noi ci lamentiamo in continuazione. Ma a chi parliamo allora? Ai sordi?!

Insomma, alla fine l'Azienda sta per presentare un report che manifesta un rischio medio-basso di stress tra i lavoratori. E questo potrebbe anche essere condivisibile, soprattutto se si nota come

gran parte dei punti positivi che impediscono una manifestazione patologica dello stress tra i lavoratori viene integrati dai contratti nazionali e integrativi che i lavoratori e le loro rappresentanze si sono guadagnati con molto impegno. Tuttavia, siccome in questi anni abbiamo visto più di una volta dipendenti in lacrime, con i nervi a fior di pelle, o costretti a rivolgersi alle cure di uno psicologo, allora forse è meglio che la lente di ingrandimento di questo lavoro scenda ancora e venga a vagliare le cose un po' più nella loro quotidianità.

Sappiamo che l'Azienda ha allo studio possibili correttivi per diminuire le criticità evidenziate da questi rapporti sul rischio stress, ma con franchezza, temiamo fortemente che queste dichiarazioni di intenti restino poi solo sulla carta.

Inoltre temiamo che nel decidere il da farsi l'Azienda non vorrà coinvolgere i lavoratori, tramite i rappresentanti della sicurezza e i sindacati, ma, come al solito, preferirà fare di testa propria, limitandosi ad informarci.



Ancora il buono pasto? Ma che palle!!

Eh sì, ancora il buono pasto. Magari qualcuno considera il tema pesante e vorrebbe semplicemente che, con signorilità e buon gusto, non se parlasse più. Noi però ci preoccupiamo maggiormente di tutelare i nostri colleghi che di bon ton.

Attualmente nel mondo sindacale su questo argomento non c'è uniformità di vedute: alcuni, non essendo direttamente interessati, manifestano indifferenza (dimostrando in questo modo di essere più adatti a coltivare ravanelli che a occuparsi di tutele e diritti dei lavoratori); altri, credono che questo non sia il momento più adatto per affrontare un tema locale, e che sia meglio rimandarne la soluzione al prossimo (mica tanto) Cia.

Noi invece pensiamo: se non ora, quando? I tempi migliori non ci sembra possano coincidere con la tempesta perfetta rappresentata dalla fusione, dal Piano Industriale, dalle discussioni sulle Sedi e su un ipotetico Piano esuberi, a cui fare seguito con un complesso Cia di Gruppo per la Grande Unipol.

Se ora qualcuno bolla il problema come una quisquilia sollevata da pochi esaltati, quando il Sindacato dovrà affrontare argomenti così impegnativi, quale spazio può esserci per questo tema?

L'Impresa, da parte sua, su questo argomento intravede scarsa convinzione e compattezza nella compagine sindacale e, quindi, fa ciò che le riesce meglio in questi casi: il pesce in barile. Traccheggia, dichiara che il Cia è ormai chiuso e che ci si penserà e-

ventualmente nel prossimo rinnovo, rifiutando però di prendere impegni precisi e scadenziati per una soluzione credibile e ragionevole della controversia.

Certo, noi non siamo così ottusi da non comprendere che la disparità del buono pasto per i 1500 lavoratori di via Stalingrado, è sgradevole e ingiusta ma non è questione di vita o di morte. Tuttavia, qui non si tratta solo di riparare ad una ingiustizia non risolta con il Cia.

La preoccupazione è un'altra: non vorremmo che l'Impresa, impegnata nella madre di tutte le riorganizzazioni, nella quale alcune Sedi o settori potrebbero venire maggiormente svantaggiati rispetto ad altri, finisse per sfavorire proprio coloro che da sempre hanno mostrato più comprensione e ragionevolezza per le esigenze aziendali. Per penalizzare, confondendo forse un senso di appartenenza ormai obsoleto con debolezza e scarsa capacità di reazione, proprio coloro che con il loro sacrificio hanno permesso ad Unipol Assicurazioni di diventare il secondo Gruppo Assicurativo del paese.

L'Azienda dice che il Cia è ormai chiuso e non intende quindi riaprire alcun contenzioso, noi temiamo però che questa potrebbe rivelarsi una motivazione pretestuosa. Se infatti un atteggiamento tanto inflessibile, comunque sbagliato di fronte a problematiche reali, dovesse essere diver-

samente declinato a seconda delle circostanze o degli interlocutori, la Azienda cadrebbe in un errore difficilmente riparabile.

Perché la nostra radicata convinzione è, infatti, che tutti i lavoratori del Gruppo, senza distinzione di Sedi, storie e appartenenze, abbiano il medesimo sacrosanto diritto alla tutela piena, convinta e fattiva da parte del Sindacato.

La Uilca non è mai venuta meno a questo principio e intende battersi anche in futuro per questa inevitabile coerenza.

Una brutta faccenda che penalizza proprio coloro che tra i primi hanno contribuito alla grandezza del Gruppo Unipol



Il gratta... capo

**Il grattacielo
non funziona.
Troppa fretta e
approssimazione.**

Manco a farlo apposta! Avevamo appena finito di scrivere su queste pagine dell'apprezzamento dei colleghi di Linear e UniSalute per la nuova collocazione nel grattacielo, che tutto quanto ha iniziato a girare storto e il grosso pacco sorpresa svettante ha iniziato a mostrare tutti i suoi difetti.

Molte sono le cose che non vanno ancora e causano disagio se non peggio.

Il problema forse più grave è causato dagli ascensori che dovrebbero essere espressione massima della tecnologia nel capo della elevazione umana. Dopo aver superato l'androne faraonico dove risiede la portineria, ci si ritrova in un locale dove fanno bella mostra le sei porte di sei rispettivi ascensori. Tanto per chiarire subito non potete saltare subito su uno di questi, perché all'interno essi sono privi della bottoniera dei piani (il che in seguito vi darà un certo brivido di impotenza, mentre volate a velocità iperlucide verso il 22°). Il motivo è che dovete dichiarare prima il piano dove volete andare, ad una consolle esterna con un minivideo che poi chiamerà l'ascensore da essa ritenuto più idoneo. Guai a sbagliare, non sono ammessi ripensamenti durante il viaggio.

Questa tecnologia è dunque causa di un certo stress per i colleghi e questo perché per molti si tratta di una specie di sorteggio della paura. Infatti, quando sono in movimento, gli ascensori ballano e si scuotono in modo

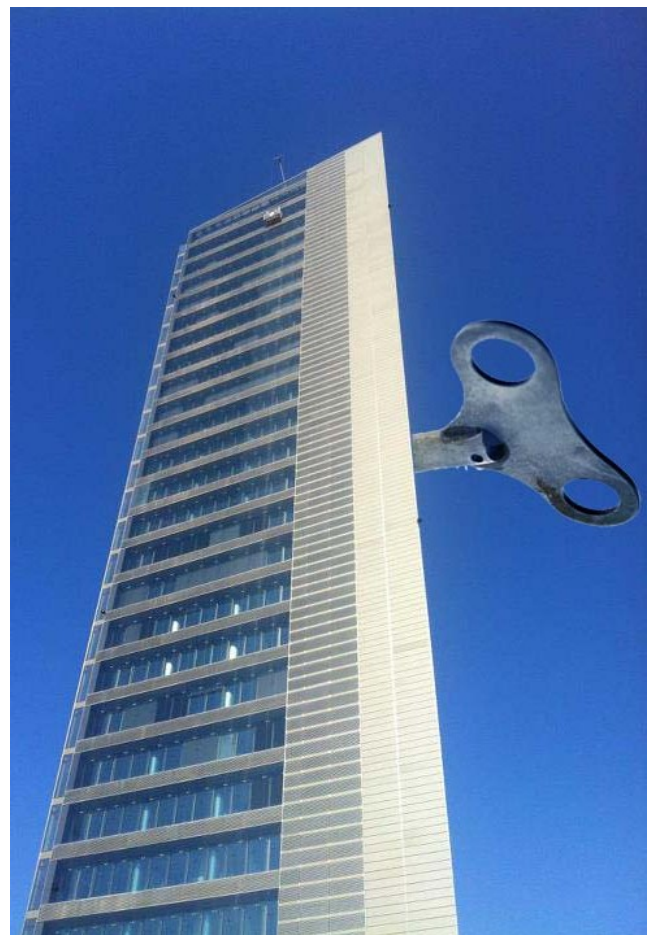
considerevole. Non solo questo fatto non piace a nessuno, ma si dice che uno di essi lo faccia più degli altri e viene perciò chiamato l'ascensore del terrore. Quindi, scelto il piano desiderato, alcuni si ritrovano a pregare che non arrivi proprio il deprecato solleva persone.

Folklore, dirà qualcuno, se non fosse che da quasi due mesi gli ascensori non hanno ancora smesso di bloccarsi reiteratamente, cosa non semplice perché pare non funzioni bene neanche il sistema di allarme da usare in questi casi. Per non parlare del condizionamento interno poco efficace per cui alcuni sono rimasti bloccati per alcune ore sudando

come cavalli e boccheggiano per mancanza d'aria. Poveracci poi recuperati con mezzi rocambolosi dopo anche un'ora di attesa e senza la possibilità di colloquiare con i soccorritori.

Si vocifera persino che un poveretto sia rimasto bloccato il venerdì pomeriggio e che sia poi stato ritrovato svenuto; la mancanza d'aria e la prospettiva di restare là dentro tutto il weekend gli avevano giocato un brutto scherzo.

Anche le attività più comuni alle volte sono difficili, tanto che per molti giorni è stato difficile effettuare operazioni fondamentali o più banalmente stampare un foglio.



Non vi basta? Allora proseguiamo nel tour che per ben dieci giorni e su tutti i ventiquattro piani ha permesso la fantasmagorica visione delle luci negli uffici che sfarfallano con effetti scenografici per tutto il santo giorno. Una gioia per gli occhi di chi lavora.

L'edificio è ancora un cantiere a cielo aperto, quello che un operario o un elettricista fa, il giorno dopo arriva un altro e lo disfa, e poi può capitarvi che di botto arrivano dei tizi con una scala e aprono uno dei pannelli sopra alla vostra testa e iniziano ad armeggiare sinistramente, mentre voi di sguincio state attenti che non vi voli un martello in testa.

Una vita di cantiere che provoca anche improvvisi blackout della corrente elettrica e dell'acqua nei servizi. E comprenderete che vi sono momenti nella vita di una persona che ritrovarsi senz'acqua può costituire un vero disastro. Un grave problema che ad oggi non sembra ancora risolversi.

Poi, se il vostro ufficio è ai piani alti, dovete ricordarvi di non svegliarvi troppo presto o di non essere troppo zelanti nel recarvi al lavoro. Che c'entra? C'entra, perché il grattacielo ha una sua, sia pur bislacca, forma di inquietante intelligenza. A quanto pare Esso è in grado di rendersi conto della presenza al suo interno di un certo numero di persone e vi si adatta, regola le luci e alla sera, quando l'edificio è spopolato e il sole scende facendo diminuire l'apporto di ener-

gia dei pannelli solari, spegne il sistema di ventilazione dell'aria. Purtroppo al mattino ci vuole un po' di tempo per farlo ripartire, il che avviene progressivamente, piano per piano, a partire dal basso. Se il vostro ufficio è in alto e arrivate troppo presto, ecco che vi ritrovate a boccheggiare, anche perché non ci sono finestre che potete aprire, ci sono solo dei vasistas, che neanche potete vedere, in un'intercapedine, ma che non riescono a sopperire alla bisogna. L'unica è sdraiarsi per terra ed attendere l'arrivo dell'ossigeno.

A fianco dell'edificio centrale c'è ne sono altri più piccoli e in uno sono sistemati i colleghi dei servizi postali. *Sistemati*, o meglio, *bell'e sistemati*, è la parola giusta. Sono locali fin troppo angusti per il novero di persone lì stipate, e sono ammorbati dai miasmi delle fotocopiatrici sempre in moto, collocate in vani non dotati di sistemi idonei per la filtrazione dei veleni dei toner.

Che altro dire, nella costernazione generale?

Anche il problema dei parcheggi sembra destinato ad aggravarsi. L'idea che la proprietà del vicino centro commerciale potesse accettare serenamente l'arrivo di un migliaio di automobili senza batter ciglio era abbastanza singolare.

Su sollecito dei Sindacati erano stati presi accordi per dei parcheggi a pagamento nella parte coperta sotto il centro Commerciale. Ma oltre ad essere scomodi, ora si scopre che quei luoghi

sotterranei sono continuamente oggetto di furti che in più danneggiano le auto. Inoltre già diversi sono stati i tentativi del Centro di adibire alcune aree a parcheggio a ore, cosa che renderebbe impossibile la sosta ai colleghi. Una telenovela che non sembra mai finire e che ci stressa tutti.

Ci amareggia poi sapere una cosa. Diversi mesi fa, suggerimmo all'Azienda di acquistare un campo adiacente per adibirlo a parcheggio. L'Azienda non ci ha dato retta fino ad ora, e solo adesso ha interpellato il proprietario che però intanto ha mangiato la foglia e chiede un prezzo esorbitante (mentre affitta ad alcuni nostri colleghi un posto auto nel suo campo per 40 € al mese, quasi il doppio di quello che dovrebbero pagare)

Le conclusioni, ancora una volta è che c'è stata troppa fretta e una pessima valutazione degli impatti di questo affrettato trasloco. Talmente in fretta che a un mese dall'inizio del trasferimento non erano ancora state predisposte le procedure per la sicurezza e i piani di evacuazione in caso di calamità.

Si volevano fare economie di scala e forse far contenti uno o più dirigenti? Si voleva fare il trasloco ad agosto che è il mese più tranquillo per entrambe le aziende?

Non importa. Quello che conta è che a pagare le scelte sbagliate, come sempre, sono i lavoratori.

**A pagare
e scelte sbagliate
come sempre
sono i lavoratori**



Commissioni... Serve o al servizio?

Le Commissioni paritetiche potrebbero essere un campo di sperimentazione dei rapporti lavoratori-azienda del futuro

Forse qualcuno ricorda l'esistenza delle commissioni paritetiche istituite dal Cia, se non altro i nostri lettori affezionati che si trovano sempre aggiornati su questo argomento.

Alcune di esse sono più visibili nella quotidianità dei colleghi, perché chiamate a risolvere problemi specifici di funzionamento, come la commissione sanitaria.

Altre – come la commissione mobbing – vengono interpretate dall'Azienda come un fiore all'occhiello che, tuttavia, non deve neanche profumare. Non parliamo quindi di pretendere di essere utile o, men che mai, efficace nella soluzione dei problemi che le sono demandati.

Altre ancora – Pari opportunità, Formazione – sempre secondo gli intendimenti aziendali, oltre a comporre il solito bel giardinetto da esibire, devono servire principalmente a propiziare finanziamenti alle attività dell'Impresa.

Noi, che invece abbiamo sempre creduto nella bilateralità, nel fatto quindi che dovrebbero esistere spazi con uguali possibilità di confronto e di contributo alla soluzione di problemi, spazi nei quali i lavoratori possano dare il proprio apporto di idee alla vita aziendale, siamo preoccupati della superficialità con cui l'Impresa vorrebbe gestire le commissioni.

Per l'ennesima volta siamo

quindi a ribadire che Esse non sono inutili orpelli, ma veri strumenti di democrazia che potrebbero essere in grado di migliorare la gestione complessiva del Gruppo su molti argomenti con grande razionalità e persino risparmio di risorse

Quindi, ci batteremo fino in fondo perché alle Commissioni sia data la possibilità di svolgere davvero questo loro ruolo di servizio e di fare la differenza tra un'azienda che vede nel denaro la sua sola ragion d'essere ed un'impresa che reca con sé dei valori più profondi e vuole realizzare più alti obiettivi.



Conveniamo le convenzioni

Le condizioni assicurative e bancarie riservate ai dipendenti del Gruppo vengono da anni erroneamente spacciate per *convenzioni*. Dovrebbero invece chiamarsi *proposte unilaterali*, atte a propiziare un cospicuo portafoglio dipendenti. In questo però non c'è nulla di munifico. Esse servono infatti a superare la naturale avversione del dipendente a pagare un premio assicurativo per ritrovarsi come matrigna controparte, in caso di sinistro, il proprio stesso datore di lavoro.

Qualcuno ricorderà infatti le nostre segnalazioni sugli inviti, piuttosto espliciti, a non "sputare nel piatto dove mangia" quando uno sventurato dipendente si rivolge ad un'infortunistica a seguito di un danno assicurato con la Compagnia.

Condizioni migliori di quelle di mercato originano dunque da questi opportunismi.

Attualmente, nel Gruppo esistono cinque pacchetti di condizioni assicurative, originate dalle diverse società acquisite e piuttosto diverse fra loro, più una bancaria. Nessuna di esse è stata pattuita con le organizzazioni sindacali, né per le condizioni praticate, né per le scadenze e l'eventuale disdetta, diversamente da quanto avviene per le convenzioni, quelle vere, sui luoghi di lavoro o con la Coop.

E si tratta di una munificenza micragnosa, dove i dipendenti vengono considerati clienti di serie B. La filosofia è: *meglio del mercato ma non troppo*; e così coloro

che oggi devono acquistare casa avranno dolorosamente notato il netto peggioramento delle condizioni dei mutui, avvenuto a pochi mesi dalla conclusione del Cia.

Fino ad oggi, dopo decenni di trattative del CIA, tutti i nostri tentativi per cercare di confrontarsi se non, addirittura, di **CONCORDARE** le condizioni praticate ai dipendenti, si sono scontrate con l'assoluta indifferenza dell'Azienda. Solo un'occhiata di sufficienza, perché non si intende su questo punto perdere tempo con i Sindacati, visto che non vi sono obblighi contrattuali in materia.

Pertanto, ancora una volta, la nostra controparte sta elaborando, in assoluta solitudine, le condizioni della nuova, unica e unilaterale "convenzione" assicurativa che dovrebbe partire dall'inizio del prossimo anno.

Condizioni che temiamo spazzino via, senza sottutilizzare troppo, tutti i pacchetti esistenti di maggior favore attualmente presenti. Condizioni che ci verranno forse inviate gentilmente per mail poco prima della loro entrata in vigore e sulle quali, in ogni caso, non verrà permessa alcuna modifica.

I lavoratori del Gruppo, invece, riconsegnano all'Impresa una grossa fetta del denaro guadagnato acquistandone i prodotti, cosa che di per sé diventa anche un modo per abbassare i costi totali del lavoro all'interno del Gruppo stes-

so. Qualcosa che ci ricorda un po' gli antichi empori presso cui i minatori acquistavano beni di prima necessità e persino strumenti di lavoro, empori di proprietà dei loro stessi padroni, i quali così ci guadagnavano due volte.

Un simile investimento da parte dei lavoratori del Gruppo, dunque, non merita tanta supponenza, quanto la realizzazione di vere convenzioni trattate tra le parti.

**IN GRUPPO,
ma è solo un
modo di dire...**



RLS: Tana libera tutti

Da tempo la situazione degli RLS – rappresentanti della sicurezza – è inadeguata, come sanno anche troppo bene i colleghi che ne fanno parte, i quali meritoriamente si sforzano ogni giorno di sopperire alle carenze struttu-

rali derivanti da anni di mancato rinnovo della rappresentanza.

Questo è successo perché non siamo riusciti a trovare una modalità condivisa per il rinnovo, difficoltà in parte comprensibile per la molteplicità di esigenze

del vasto mondo Unipol (*vasto adesso? Chissà dopo la fusione allora*).

Ora però, con la nuova realtà della Torre nella quale convivono due Società e quasi mille lavoratori in forte stato di disagio, il proble-

ma si ripresenta con evidenza assoluta, c'è infatti un solo RLS superstito, insufficiente quindi alle necessità della struttura.

Pensiamo che in questa fase emergenziale diventi prioritario risolvere rapidamente la questione della rappresentanza di Gruppo: la nostra proposta è inserire tutti i colleghi eventualmente interessati a svolgere questo importante ruolo di servizio in una lista di Gruppo e indire entro l'anno elezioni per scegliere in nuovi componenti dell'intera compagine RLS.

C'è bisogno di maggiore sicurezza ed il rinnovo di una rappresentanza adeguata è una condizione importante.



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