



InfoUILCA

UIL credito, esattorie e assicurazioni Lombardia



Il tempo delle donne

Nel Paese è forte la richiesta per migliorare la condizione femminile nel mondo del lavoro e in tutti gli ambiti sociali. Una battaglia che la Uilca a ogni livello sostiene con forza

Contratto assicurativi: è mobilitazione

Lunedì 28 marzo sciopero generale della categoria e un presidio in piazza Cadorna a Milano e in altre città

2 Editoriale: Contro i costi della politica, per più salari e un fisco equo

3 Non è un Paese per donne

I dati dell'occupazione e dei livelli retributivi femminili in generale e nel credito dimostrano chiaramente la situazione di disparità di genere che ancora esiste in Italia

4-5 L'immenso valore delle donne e un Paese che non le merita

Pubblichiamo il documento elaborato dalla Segreteria Nazionale Uilca sulla condizione femminile in Italia

6-7 Contratto Assicurativi: è mobilitazione

Assemblee dei lavoratori, manifestazioni e sciopero lunedì 28 marzo per difendere il Contratto Nazionale e sostenere le richieste sindacali sul suo rinnovo

8-9 Stress sul lavoro, un rischio per la salute

Come affrontare e provare a risolvere un problema che sempre più spesso condiziona in modo negativo la vita dei lavoratori.

E per le aziende c'è anche da guadagnarci

RUBRICHE

8 Dal territorio. Intervista a Fabio Donarini

Editoriale - Contro i costi della politica, per più salari e un fisco equo

Mentre continua la polemica in merito all'eticità degli stipendi e dei bonus dei manager e del top management, la Uil avvia una campagna nazionale per il taglio dei costi della politica, alla luce di inaccettabili decisioni inserite nel Decreto Legge "Milleproproghe", che non solo ha aumentato da 12 a 15 il numero di assessori nei comuni con più di un milione di abitanti, ma ha anche ripristinato i gettoni di presenza per i consiglieri circoscrizionali nei comuni con più di 250 mila abitanti.

Negli ultimi anni, con vari governi, ci si è limitati a un modesto taglio del 10 per cento degli emolumenti ai politici e dei rimborsi elettorali ai partiti, mentre i suddetti costi della politica sono cresciuti del 40 per cento in dieci anni, a un ritmo dunque doppio rispetto agli aumenti delle buste paga.

Secondo stime della Uil, sono oltre un milione le persone che vivono direttamente o indirettamente con la politica. Un esercito composto da oltre 123 mila parlamentari, ministri, amministratori locali, da oltre 25 mila amministratori di 7 mila società e consorzi partecipati dalle pubbliche amministrazioni e a questi occorre aggiungere le migliaia di consiglieri circoscrizionali e la massa del personale di supporto politico addetto agli uffici di gabinetto dei vari ministri, sottosegretari ecc...

Pensiamo che il taglio degli stipendi e delle indennità ai politici sarebbe in questo momento un segnale

importante per il Paese, una questione di equità di fronte ai bassi redditi percepiti da lavoratori e pensionati.

Naturalmente la voce stipendi e indennità è importante, ma resta marginale di fronte ai costi per il funzionamento degli organi della cosiddetta democrazia.

Occorre rapidamente rivedere in modo radicale il funzionamento di enti istituzionali, ridurre il numero di componenti degli organi elettivi, snellire gli apparati burocratici, rivederne le funzioni, evitare duplicazione di ruoli.

Oggi in Italia i costi delle Istituzioni ammontano a circa 6,3 miliardi di euro, cui vanno aggiunti 2,8 miliardi di euro degli incarichi e delle consulenze conferiti dalla Pubblica Amministrazione e 2,5 miliardi di euro, secondo una stima della Uil, per i compensi degli amministratori di società ed enti promossi e/o partecipati dalla Pubblica Amministrazione.

Si arriva così a oltre 11,6 miliardi di euro.

Ridurre del 30 per cento tali costi non significa attendere alla democrazia, ma può rappresentare un concreto reperimento di risorse, oltre 3,5 miliardi di euro, da destinare soprattutto all'abbattimento del carico fiscale e a favore del lavoro dipendente e delle pensioni.

Sono queste le scelte che potranno riavvicinare i cittadini alla politica e all'amministrazione del bene comune.

Daniilo Margaritella
segretario generale Uilca Lombardia

periodico a cura di

Uilca Lombardia

Direttore editoriale

Daniilo Margaritella

Direttore responsabile

Claudio Casaletti

Progetto grafico e impaginazione:

Caterina Venturin

Redazione:

Dipartimento Comunicazione

Uilca Lombardia

Coordinamento redazionale: Fulvio Furlan

Hanno collaborato a questo numero:

Silvia Boniardi,

Paola Mencarelli,

Roberto Soppelsa,

Marco Pellegrini,

Barbara Peres

Direzione:

Uilca Lombardia

via Campanini, 7 - 20124, Milano

tel. 02 671102900

fax 02 671102950-911

uilca.lombardiaemilano@uilca.it

Non è un Paese per donne

I dati dell'occupazione e dei livelli retributivi femminili in generale e nel credito dimostrano chiaramente la situazione di disparità di genere che ancora esiste in Italia

di **Silvia Boniardi**

Mai come in questo periodo la sensazione di saturazione e indignazione pervade tanti cittadini italiani. Le donne, che in prima persona si sono sentite offese da una cultura dilagante assolutoria rispetto a comportamenti indegni e sempre pronta a proporre immagini distorte dell'universo femminile, hanno spontaneamente riempito le piazze con manifestazioni di civile indignazione e protesta. Anche migliaia di uomini hanno voluto sottolineare che non si tratta solo di un problema di genere e hanno reso evidente di non riconoscersi più in un Paese arroccato su se stesso, che sperpera talenti, non dà prospettive ai giovani e svilisce le potenzialità delle donne con modelli culturali e d'immagine degradati.

Nel febbraio scorso, in concomitanza con le manifestazioni di piazza, la segreteria nazionale Uilca ha elaborato un documento dal titolo "L'immenso valore delle donne e un Paese che non le merita" (che riproponiamo nelle pagine successive ndr) in cui con precisione analizzava la situazione sociale e lavorativa delle donne e stimolava il dibattito.

Non si può, né si deve abbassare l'attenzione, se i fatti recenti hanno indignato e fatto riprendere lo spazio fisico delle piazze, l'azione politica propositiva deve proseguire con forza. E necessariamente bisogna partire dalla situazione attuale, da dati e numeri che non sono affatto aridi, ma evidenziano la dimensione della realtà italiana.

A fronte di una maggiore e migliore scolarizzazione il tasso di inattività economica in Italia raggiunge il 35,5 per cento contro il 22,1 per cento della media Ue al 2009 (solo Malta ha una percentuale peggiore). Il 68 per cento delle donne tra i 20 e i 49 anni ha un'occupazione se non ha figli, il 60 per cento se ha un figlio, il 54 per cento se ha due figli.

Le donne svolgono il 77 per cento del lavoro familiare

e solo il 12,7 per cento dei bambini frequentano nidi pubblici, contro un obiettivo di Lisbona per il 2010 del 33 per cento.

Le politiche di conciliazione continuano quindi a rimanere sulla carta o negli slogan politici.

I dati indicano la presenza femminile nei consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa al 5,8 per cento, contro il 42 per cento della Norvegia. Da questo dato è partita l'imposizione per legge delle quote rosa nei CdA, in discussione in questi giorni al Senato, rispetto alla quale Abi, Ania e Confindustria hanno chiesto di rallentare nei tempi di attuazione.

Nel settore del credito stiamo assistendo a una femminilizzazione del comparto: da una presenza del 22,6 per cento del 1989 all'attuale 43 per cento, a fronte però di questo riequilibrio negli ingressi, la dinamica della crescita professionale è rallentata e vede il cosiddetto "soffitto di cristallo" posto sopra la categoria dei Quadri Direttivi.

Le donne sono pressoché inesistenti nella categoria dei Dirigenti, sono sottorappresentate nei Quadri Direttivi, man mano che si alza il livello di inquadramento, e ben il 75 per cento sono inquadrate nelle Aree professionali.

Il differenziale retributivo fra uomini e donne è fotografato dalla situazione tra i Qd4. In base ai dati del rapporto annuale Abi (31/12/2008) ad esempio troviamo: Banca Popolare di Bergamo retribuzione Qd4 media 101.400 euro - donne 90.500 euro - uomini 102.500 euro; Ubi Qd4 media 84.700 euro - donne 77.400 euro - uomini 86.000 euro; Intesa Sanpaolo Qd4 media 80.000 euro - donne 75.400 euro - uomini 81.400 euro.

I numeri traducono una realtà che è penalizzante per le donne nel mondo lavorativo, ma lo è complessivamente nella società italiana. Vi è un problema di asimmetria sociale dei ruoli tra i generi, all'interno di un quadro culturale in pieno degrado, in cui parlare di parità e dignità diventa un imperativo per una società che deve diventare più equa, che ridimensioni le anomalie e veda la presenza femminile più consistente in tutti i settori e a tutti i livelli.



L'immagine scelta come simbolo dalla Uilca Nazionale per la Festa della Donna 2011

*Pubblichiamo il documento elaborato
dalla Segreteria Nazionale Uilca
sulla condizione femminile in Italia*

L'immenso valore delle donne e un Paese che non le merita

Improvvisamente, nel giro di poche settimane, la donna e il suo ruolo nella società, nei luoghi di lavoro e in famiglia sono diventati oggetto di dibattito sui mass media, nelle piazze e tra le figure femminili che nel Paese sono considerate punto di riferimento sotto il profilo culturale e professionale.

Dopo anni in cui la parola "femminismo" era stata relegata negli angoli bui del vocabolario, quasi come sinonimo di fondamentalismo, qualcuno ha ripreso, seppur timidamente, a pronunciarla, magari anche solo per mettere in guardia il mondo dal ritorno di un movimento in cui le donne si possano unire per rivendicare diritti, spazi sociali, libertà di autodeterminarsi.

Le discussioni pubbliche, i forum, gli articoli sui giornali e i confronti fra donne di differenti generazioni, come i dibattiti tra scrittrici di diverse età che il Corriere della Sera sta pubblicando in questi giorni, ormai dilagano, fino a rischiare di assumere valenza propria e perdere di vista l'opportunità di poter finalmente aprire un serio dibattito sulle reali aspirazioni e necessità delle donne di oggi e del futuro.

La Uilca e il suo Dipartimento Pari Opportunità, come le maggiori Organizzazioni Sindacali del Paese, i movimenti, le istituzioni e le associazioni che si occupano di questa materia, da anni cercano momenti di confronto e avanzano proposte agli interlocutori politici, imprenditoriali e sociali per migliorare e valorizzare il ruolo della donna nel mondo del lavoro e nella società.

Questo impegno, che a volte sfiora la dedizione, si scontra però con una realtà in cui, a parte poche e virtuose eccezioni, viene visto con diffidente distacco, quasi sopportazione, dalle istituzioni, dalle associazioni datoriali e dalle imprese e assecondato più per la necessità politicamente corretta di dover trattare una questione potenzialmente spinosa, che per la reale volontà di trovare

soluzioni positive per le donne e costruire quella "parità sostanziale", continuamente rivendicata e quasi mai praticata.

Allora parliamone seriamente della situazione femminile in Italia, dell'assenza di prospettive per le nuove generazioni, della persistente discriminazione che le donne vivono nei luoghi di lavoro, della perpetua limitazione che subiscono rispetto alle loro aspettative di carriera, in particolare in confronto ai colleghi maschi, delle difficoltà quotidiane che affrontano per essere lavoratrici, madri, mogli, dell'impegno superiore a loro costantemente richiesto, come fossero sempre nella necessità di dover dimostrare di avere diritto a rivendicare i loro diritti.

Parliamo di una organizzazione sociale incapace e spesso disinteressata a trovare soluzioni pratiche per consentire alle donne, e soprattutto a quelle che lavorano, di poter soddisfare le proprie ambizioni professionali e, allo stesso tempo, di realizzarsi come persone, nella sfera privata, sia

in ambito familiare che individuale.

Parliamo di un mondo del lavoro che non riesce a costruire prospettive solide e durature ai giovani di questo Paese, relegandoli in una condizione di insicurezza permanente, che alimenta timori e annichisce la speranza e la determinazione, colpendo tra le nuove generazioni in modo più pesante e indiscriminato per prime le donne.

Parliamo di come in Italia esista ancora una sovrastruttura ideologica, che pretende dalle donne una professionalità sopra la norma e comportamenti morali impeccabili, con una inflessibilità, che, se applicata agli uomini, ne escluderebbe una larga parte dalle fasce più meritorie dei contesti in cui agiscono e lavorano.

Parliamo di come in questo Paese esista una cultura dominante, perlopiù trasmessa dai mezzi di comunicazione di massa, secondo la quale il talento, l'impegno nello studio e sul posto di lavoro, il senso di responsabilità,



*Foto inviata a tutti gli iscritti dalla
Segreteria Uilca Lombardia per
celebrare la Festa dell'8 marzo 2011
(Foto di Antonio Occhiuto)*

la dedizione, la passione, la coerenza e il rispetto del prossimo e del concetto di comunità sono considerati vetusti e inadatti al perseguimento di valori fugaci come il guadagno facile, la notorietà fine a se stessa, l'improvvisazione e l'esaltazione di un individualismo sempre più arrogante, sprezzante delle regole e iniquo verso i più deboli.

Parliamo dell'ipocrisia che alimenta la discriminazione verso le donne che inseguono questi ideali fasulli e immediati, ma non produce la stessa rigida morale verso i maschi giovani, che inseguono con la stessa avidità e vanità identiche mire fittizie.

Parliamo senza inutili pudori delle donne che in questo contesto esercitano il diritto di utilizzare il proprio corpo, constatando i danni di una cultura basata sull'effimero, nella quale le donne sono state troppo spesso considerate solo per il proprio aspetto fisico e solo per questo considerate meritevoli, svilendo il loro valore intrinseco di persone.

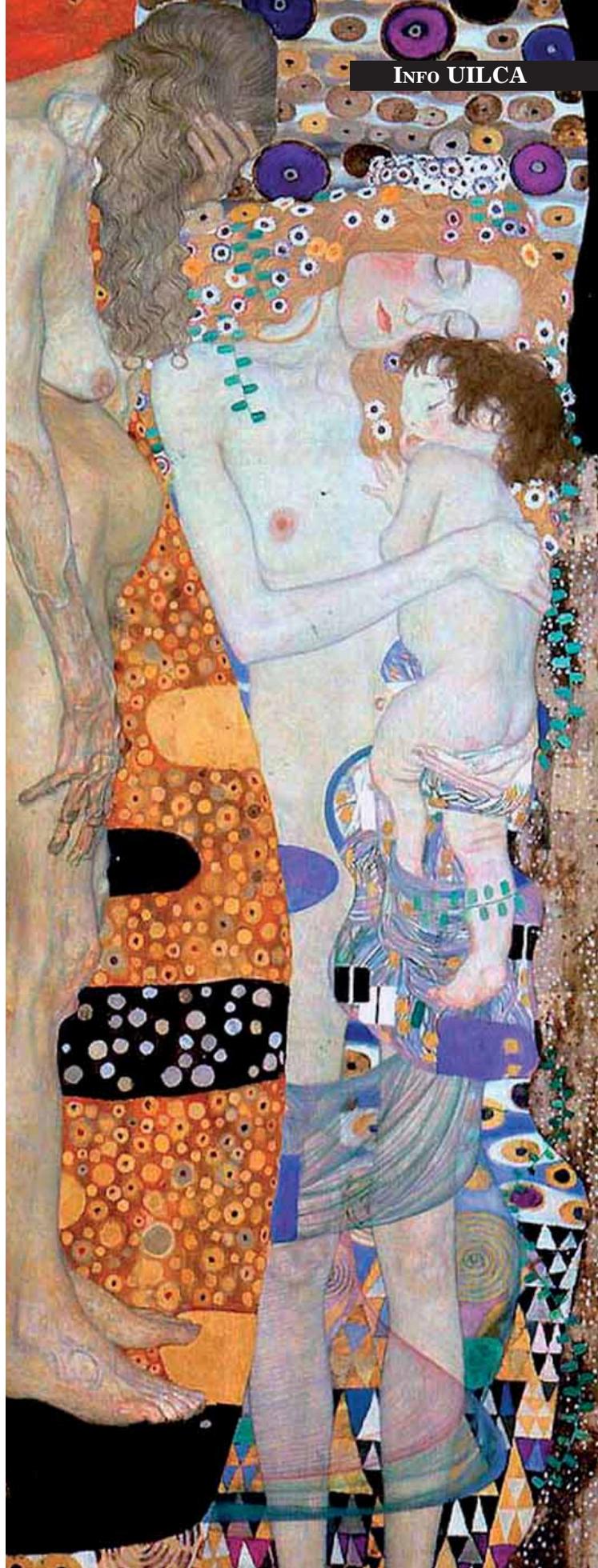
Parliamo di come in questo stesso contesto sia lasciato alle donne, con analoga ipocrisia, il compito di critica verso giovani del proprio sesso che violerebbero la morale comune, in modo da poter relegare la faccenda a una diatriba femminile, e quindi marginale, che non riguarda, come è invece drammaticamente evidente, tutto il Paese, in ogni sua piega sociale e istituzionale.

Parliamo di tutto ciò, in modo che il dibattito sviluppatosi in questi giorni sia spunto e stimolo per aprire serie riflessioni su come rendere concreti e praticabili ideali, principi e intenti che hanno trovato legittimità ideologica nelle tante battaglie finora condotte, ma sono ancora lontane da una concreta realizzazione.

La Uilca, dal Dipartimento Pari Opportunità a ogni struttura nazionale, territoriale e aziendale, è impegnata da sempre in un'azione di tutela e valorizzazione delle donne, come lavoratrici e come persone, con iniziative politiche, culturali e sociali ed è pronta ad aprire un confronto su questi temi a qualsiasi livello, con tutti gli interlocutori interessati a trovare reali soluzioni positive nelle politiche di genere e in contrasto alle discriminazioni, in qualunque forma si presentino e vengano praticate.

In questo Paese, che, spaventato dalla ricchezza e complessità dell'universo femminile, preferisce ridurlo in puerili classificazioni, piuttosto che provare a scoprirlo, per valorizzarne ogni potenzialità, la Uilca ritiene quindi positive tutte le iniziative che si propongono di portare al centro del dibattito sociale la condizione delle donne e radicare nella coscienza del Paese il riconoscimento del loro immenso valore umano, sociale e professionale.

La Segreteria Nazionale Uilca



Contratto assicurativi: è mobilitazione

Assemblee dei lavoratori, manifestazioni e sciopero lunedì 28 marzo per difendere il Contratto Nazionale e sostenere le richieste sindacali sul suo rinnovo

di Barbara Peres

Lunedì 28 marzo lo sciopero dei lavoratori assicurativi sarà il culmine di un percorso di mobilitazione avviato lo scorso 10 febbraio, quando è stata decretata la sospensione delle trattative per il rinnovo del Contratto Nazionale del comparto, alla luce delle distanze abissali registrate tra le richieste delle Organizzazioni Sindacali e quelle delle Compagnie assicurative.

I segretari nazionali delle sigle sindacali hanno infatti informato la delegazione di controparte che avrebbero organizzato una serie di assemblee per rappresentare ai lavoratori le richieste dell'Ania che, nei fatti, costituiscono una vera e propria contro-piattaforma.

Le Organizzazioni Sindacali hanno inoltre dichiarato che di fronte a un attacco così forte al Contratto Nazionale, l'unica risposta possibile è la mobilitazione.

A questa affermazione la delegazione delle Compagnie assicurative ha controbattuto che non sussistevano le condizioni per proseguire la trattativa, dicendosi però disponibile a fissare nuovi incontri dopo la mobilitazione.

Il confronto è stato decisamente difficile sin dall'avvio: le richieste avanzate nella piattaforma rivendicativa sindacale, votata dai lavoratori in occasione delle assemblee svoltesi

a giugno e luglio 2010, sono state definite "assolutamente incompatibili" dall'Ania, che è partita immediatamente al contrattacco con argomentazioni, secondo il sindacato, spesso basate su posizioni ideologiche più che su necessità reali.

Per quel che concerne la parte economica, a fronte di una richiesta di aumento del 9,40 per cento circa, l'Ania propone un 5,43 per cento, considerato dalle Organizzazioni Sindacali il mero risultato di un calcolo strumentale, dal momento che tiene conto dell'indice Istat del 2009 e dell'inflazione del 2007.

L'Associazione delle imprese assicurative, inoltre, nega un aumento dei Buoni Pasto e ignora completamente le richieste di diminuire la permanenza in Prima Classe dei lavoratori assunti dopo il 1999.

La chiusura dell'Ania è totale anche per ciò che concerne l'aggiornamento delle provvigioni e il riconoscimento di nuovi profili professionali per i produttori.

La situazione peggiora ulteriormente, se possibile, quando si affronta il tema dei lavoratori dei Call Center: l'Ania chiede la creazione del cosiddetto "operatore unico", cioè di una figura professionale che si occupi contemporaneamente di vendita, attività di back-office, assistenza e sinistri, senza peraltro proporre, a fronte di questa polivalenza dei lavoratori, una contropartita economica.

Le richieste della delegazione Ania vengono oltretutto condite da recriminazioni sulla crisi, che non convincono i rappresentanti dei lavoratori: nel 2010 il settore ha ripreso a macinare utili e i manager hanno avuto la loro buona ragione di stock option e bonus. La crisi c'è, sostengono i segretari nazionali delle Organizzazioni Sindacali sedute al tavolo della trattativa, ma solo per i lavoratori, ai quali continuano a essere chiesti sacrifici sia in termini economici che di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mentre il top management gode dei risultati ottenuti grazie agli sforzi di tutti.

Le trattative svoltesi finora hanno toccato anche altri temi di grande rilievo, primo tra tutti quello dell'articolo 1 del Contratto Nazionale, relativo all'area contrattuale.

Secondo la delegazione Ania, si dovrebbe procedere alla definizione delle attività di *core business*. Il fine non viene esplicitato, ma le Organizzazioni Sindacali sono convinte che lo scopo sia quello di permettere alle Compagnie di esternalizzare gran parte delle attività attualmente svolte dai lavoratori di direzione.

Nel settore si registrano problemi anche in merito al rispetto degli articoli 15 e 16 del Contratto, relativi alle ristrutturazioni aziendali che incidono sui livelli occupazionali.

Questi articoli, infatti, prevedono un periodo complessivo di 90 giorni durante il quale le Parti devono incontrarsi al fine di

**Per tutti gli iscritti Ulca è in distribuzione
l'opuscolo Convenzioni e Viaggi 2011**



Per informazioni 02-671102900

trovare un accordo sull'occupazione. L'Ania chiede di snellire questo iter, che finora ha portato a risultati soddisfacenti sia per le Organizzazioni Sindacali che per le Compagnie stesse. Per quel che riguarda l'orario di lavoro, viene avanzata la richiesta di un "velo di copertura" il venerdì pomeriggio per le aree amministrative.

L'atteggiamento dell'associazione datoriale non cambia nemmeno quando si parla di funzionari: un aggiornamento della loro polizza sanitaria viene rigettato in toto, salvo una minima apertura in merito alle spese mediche per patologie oncologiche.

Argomento di grave attualità è inoltre l'allegato 17 del Contratto Nazionale, che prevede un fondo per le liquidazioni coatte amministrative e la riserva del 10 per cento di assunzioni. Sono di questi giorni, infatti, le drammatiche vicende dei lavoratori di due Compagnie minori, Arfin (con sedi a Milano e Roma) e Progress (con sede a Palermo), in liquidazione coatta amministrativa. L'Ania non ha in alcun modo contrastato il licenziamento di questi dipendenti (circa 80 persone in tutto), sovvertendo di fatto il comportamento adottato in tutte le situazioni di liquidazioni coatte amministrative finora gestite.

Approfittando della situazione contingente, le Compagnie hanno avanzato la richiesta di una modifica drastica di quanto precedentemente concordato per la gestione delle liquidazioni coatte, rifacendosi sempre alla crisi che ha investito il mondo occidentale e che impedirebbe di trovare soluzioni alternative.

Come sottolinea Renato Pellegrini, segretario nazionale della Uilca, il fatto che il rapporto portafoglio/addetto in Italia sia tra i più alti d'Europa, e che questo sia un sintomo inequivocabile di una produttività eccellente nel settore, pare non contare nulla di fronte alle pretestuose difficoltà create dalla crisi economica.

Sempre appellandosi alla crisi, la richiesta avanzata dalle Organizzazioni Sindacali, Uilca *in primis*, di annullamento del calcolo dei giorni di malattia per chi soffre di gravi patologie, come ad esempio i malati oncologici, viene ribaltata: le Compagnie infatti propongono di sommare i periodi attualmente previsti per le malattie e gli infortuni e

di eliminare il periodo di 4 mesi di presenza, che al momento consente di azzerare la sommatoria dei giorni di malattia ai fini del calcolo per il superamento del periodo di comporto. Appare inoltre impensabile, per l'Ania, preoccuparsi anche dei lavoratori delle Agenzie, per i quali era stato chiesto un impegno concreto in quanto facenti parte a tutti gli effetti della filiera produttiva.

Inutili i richiami sindacali alla Responsabilità Sociale d'Impresa, di cui tutte le Compagnie vanno molto fiere e che dovrebbe, nelle intenzioni, rappresentare un concreto "impegno di conciliare i valori dell'etica e del business in tutti i processi aziendali nell'ambito delle strutture aziendali e di Gruppo".

Le Organizzazioni Sindacali, attraverso i propri segretari, commentano amaramente che la Responsabilità Sociale di Impresa è, per le Compagnie, solo un mezzo per accrescere la propria immagine e non un concreto passo avanti nella creazione di un sistema socialmente sostenibile.

Questi sono i motivi per cui si stanno svolgendo in Lombardia le assemblee dei lavoratori, che termineranno in prossimità della fine del mese. La partecipazione massiccia riscontrata finora e l'unanimità con cui sono state approvate le 8 ore di sciopero proposte dalle Organizzazioni Sindacali sottolineano quanto i lavoratori ritengano ideologiche e pretestuose le posizioni assunte dall'Associazione delle imprese di assicurazione.

Particolarmente partecipate sono state le assemblee dei lavoratori dei Call Center, che rivendicano con forza la propria dignità e professionalità.

Le Organizzazioni Sindacali auspicano quindi una altrettanto massiccia partecipazione dei lavoratori alla mobilitazione, al fine di dare un messaggio inequivocabile all'Ania, che potrà così recuperare il pragmatismo e la volontà di affrontare le questioni nel merito, senza posizioni ideologiche fini a sé stesse.

Nell'ambito della mobilitazione è previsto inoltre un presidio il 28 marzo in piazza Cordusio a Milano, non casualmente in prossimità della sede di Generali, per far riflettere la più grande Compagnia italiana sul futuro della trattativa di rinnovo del Contratto.

A Milano un sostegno per persone in difficoltà

La Uil della Lombardia sostiene il progetto della Fondazione Welfare Ambrosiano, che consiste nell'erogazione di un sostegno economico, sotto forma di prestito, a favore di persone che svolgono attività lavorativa nel Comune di Milano, e ai rispettivi nuclei familiari, venutisi a trovare in condizioni di disagio transitorie originate da eventi particolari, per i quali non esistono forme di protezione pubblica e privata.

Si tratta di un progetto di microcredito al quale la Uil partecipa mettendo a disposizione sportelli dove saranno raccolte le domande di sostegno, successivamente

inviata alla Fondazione Welfare Ambrosiano, che le esaminerà per decidere chi avrà i requisiti per ottenere i finanziamenti.

Gli sportelli Uil dove sarà possibile inviare le domande sono:

Caf Uil di via Campanini - Milano

Ada via Botticelli - sede Uil - Milano

Ada via Hermada - sede Uil - Milano

Caf Uil sottopasso MM1 Gambara (linea rossa) - sede Uilt - Milano

Ada viale Marelli, 497 - sede Uil - Sesto San Giovanni.

Stress sul lavoro, un rischio per la salute

Come affrontare e provare a risolvere un problema che sempre più spesso condiziona in modo negativo la vita dei lavoratori. E per le aziende c'è anche da guadagnarci

di Paola Mencarelli e Roberto Soppelsa

Lo stress, secondo l'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza, è il secondo problema sanitario legato al lavoro, colpisce il 22 per cento dei lavoratori dei 27 Paesi membri dell'Unione Europea (2005) e comporta tra il 50 e il 60 per cento di giornate lavorative perse.

Inoltre l'Agenzia Europea, sottolineando che “ridurre lo stress legato all'attività lavorativa e i rischi psicosociali non è solo un imperativo morale, bensì anche un dovere giuridico”, mette in guardia sulle possibili conseguenze derivanti dalle pressioni sempre maggiori dovute a cambiamenti nel mondo del lavoro, tra cui, per esempio, ridimensionamento delle imprese, esternalizzazioni delle attività, flessibilità di tempo e competenze, nuovi contratti, precarietà del mercato del lavoro.

Lo stress, che, nella sua accezione quotidiana, indica sforzo o tensione nell'esecuzione dei compiti legati al proprio ruolo sociale, familiare o lavorativo, per gli scienziati è una risposta aspecifica dell'organismo rispetto a sollecitazioni dell'ambiente. La persona, per fronteggiare la situazione stressante, mette in atto una serie di strategie e comportamenti in relazione alla propria personalità, finché non raggiunge il suo limite.

L'accordo europeo sullo stress sul lavoro (8/10/2004) lo definisce come: “uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali, che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti. L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, e queste possono essere considerate positive ma di fronte a una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione.....”.

L'esposizione prolungata allo stress, oltre a ridurre l'efficienza nel lavoro, può causare l'insorgere di disturbi, che possono compromettere anche la vita extralavorativa, con alterazione delle funzioni emotive (ansia, depressione, ecc.); diminuzione delle funzioni cognitive e difficoltà di concentrarsi, ricordare, ecc.; alterazione delle manifestazioni comportamentali (rabbia, frustrazione, violenza, ecc.) che possono condurre a comportamenti di dipendenza da sostanze, alcool, fumo o cibo; patologie psicofisiologiche con manifestazioni psicosomatiche e/o fisiche (le malattie cardiocircolatorie sono le più frequenti).

La gestione dello stress lavoro correlato

Le azioni di gestione dello stress lavoro correlato sono solitamente suddivise in letteratura in:

1 - interventi di prevenzione primaria: azioni per ridurre gli stimoli potenzialmente stressanti, es. miglioramento delle condizioni lavorative, modifiche degli orari e/o dei carichi di lavoro, ecc.;

2 - interventi di prevenzione secondaria: azioni utili per la riduzione dei sintomi dello stress, es. formazione dei lavoratori su programmi per far fronte allo stress;

3 - interventi di prevenzione terziaria: azioni di riabilitazione dei danni alla salute causati dallo stress.

Il processo di valutazione del rischio stress lavoro correlato

Il Decreto Legge 81/2008, e successive modifiche e integrazioni, ha previsto, nell'art. 28, che la valutazione dei rischi delle organizzazioni debba riguardare “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004”.

Il 17 dicembre 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha quindi approvato le “Indicazioni per la valutazione del rischio da stress lavoro correlato”, diffuse da una circolare del Ministero del Lavoro il 18 novembre 2010, le quali esplicitano che la valutazione del rischio stress lavoro correlato deve essere effettuata dal datore di lavoro, avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rsp), con il coinvolgimento del medico competente (ove nominato) e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls/Rlst).

La valutazione deve prendere in esame non i singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori (es. per mansioni, o partizioni organizzative), che risultino esposti allo stesso tipo di rischio.

La metodologia prevede una fase preliminare e necessaria e un'altra di approfondimento, da attivare nel caso in cui quella precedente riveli il rischio stress e le misure di correzione adottate si siano dimostrate inefficaci.

La valutazione preliminare prevede la rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili appartenenti ad almeno tre diverse famiglie: eventi sentinella, fattori di contenuto e di contesto del lavoro.

Gli strumenti di valutazione dello stress prevedono liste di controllo gestibili anche dal datore di lavoro, Rsp, medico competente, e in relazione ai fattori di contenuto e di contesto del lavoro occorre sentire i lavoratori e/o Rls/Rlst.

Qualora si rilevino elementi di rischio si procede alla pianificazione e adozione di interventi correttivi e, ove risultino inefficaci, si avvia la fase di valutazione approfondita, tramite la valutazione della percezione dei lavoratori, per la quale si suggeriscono strumenti come questionari, focus group, interviste semi-strutturate.

Questo approfondimento fa riferimento ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche riconducibili allo stress lavoro correlato.

Infine viene definita la data del 31 dicembre 2010 (dopo 3

proroghe) per l'avvio delle attività di valutazione.

I rischi specifici della professione bancaria

Sicuramente il settore del credito può apparire edulcorato, in particolare alla clientela, ma non sempre questa percezione corrisponde al vissuto dei lavoratori bancari, che operano spesso in situazioni complesse e negli ultimi decenni hanno vissuto numerose fusioni e acquisizioni societarie, che hanno comportato timori rispetto alla sicurezza lavorativa e incertezza in riferimento al luogo di lavoro, alla carriera e alla mansione.

Una situazione che ha comportato un continuo adattamento della professionalità in relazione ai cambiamenti organizzativi, anche legati alle innovazioni tecnologiche; una notevole spinta sull'attività commerciale, con l'introduzione di budget e obiettivi non negoziabili; e la dispersione di energie per gestire le esigenze e i desideri della clientela, da un lato, e le pressioni della direzione dall'altro.

I dipendenti bancari sono quindi travolti dai cambiamenti, piuttosto che coinvolti, e sono chiamati ad affrontare notevoli difficoltà per adeguarsi alle nuove procedure, nel rispetto delle normative di sicurezza, privacy e legali e nel maneggio del denaro contante, con il conseguente rischio rapina.

In proposito anche le misure di sicurezza possono essere un fattore stressante, che rende l'attività gravosa e caratterizzata da numerosi controlli e limitazioni.

Una valutazione sul rischio stress lavoro correlato deve necessariamente tenere conto dello scenario di riferimento del settore per definire i criteri e gli strumenti, conoscere la realtà da valutare, individuare gli indicatori di stress specifici e pianificare gli interventi correttivi.

Alcuni metodi di valutazione prevedono la costituzione di un gruppo di coordinamento, che comprenda le figure coinvolte (management, medico competente, Rls, ecc...).

Tale soluzione non entra in contrasto con le indicazioni del Ministero e si è rivelata proficua per coinvolgere i lavoratori e individuare prontamente gli eventi sentinella e i fattori contesto e di contenuto che possono costituire fonti di rischio stress per i lavoratori.

A tale scopo è possibile utilizzare strumenti di valutazione oggettiva per definire una immagine obiettiva della realtà aziendale, con una adeguata formazione per i valutatori nella raccolta dei dati, che possono riguardare l'analisi documentale (tasso di assenteismo, infortuni, ecc...) così come l'osservazione, l'analisi dei ruoli nell'ambito dell'organizzazione, dei poteri decisionali e dell'autonomia, ecc..

Al termine della raccolta dati è consigliabile sentire anche i lavoratori (o un campione rappresentativo o il Rls), con l'obiettivo di chiarire e/o confermare le situazioni o le criticità emerse e informarli sui risultati della valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Un dipendente in una organizzazione si confronta con un bagaglio di esperienze personali, familiari e professionali, costituito da capacità, competenze e aspettative e può ricavarne gratificazione o frustrazione, per questo motivo è importante valutare il clima organizzativo, poiché è l'indicatore della qualità

delle relazioni interne e dei valori con i quali si perseguono gli obiettivi.

Un buon clima influenza positivamente le percezioni dei lavoratori e delle lavoratrici, inducendo comportamenti positivi di sostegno reciproco e di supporto ai cambiamenti interni o esterni.

Al contrario, un cattivo clima è espressione di un malessere organizzativo, da correggere favorendo la partecipazione, il coinvolgimento e il sostegno sociale dei lavoratori.

L'isolamento alimenta la frustrazione e la solitudine nell'affrontare i problemi spesso limita la capacità e la flessibilità di mettere in atto comportamenti e strategie attive in situazioni stressanti.

La valutazione del rischio stress lavoro correlato può quindi rappresentare una opportunità sia per le aziende, di ridurre i costi, ottimizzando i processi e la produttività, sia per i lavoratori, che attraverso la salvaguardia del loro benessere lavorativo possono realizzare le loro aspettative personali e sociali.

Per saperne di più

<http://www.uilca.it> (nella sezione su Salute e Sicurezza articoli relativi allo stress lavoro correlato del 2009/2010/2011)

<http://www.uil.it/newsamb/Default.htm>

<http://www.uilmilanolombardia.it> (sezione: sicurezza sul lavoro – materiali per la formazione)



Sportello Disagio Lavorativo e Mobbing della Uilca Lombardia

Per informazioni e appuntamenti contattare:

lo sportello telematico SOSdisagio.uilcalombardia@uilmilano.it

la Segreteria Regionale Uilca 02-671102900

Dal territorio conosciamo i responsabili e le strutture provinciali

intervista a Fabio Donarini - segretario Uilca Bergamo

di Marco Pellegrini

Proseguiamo, anche in questo numero di InfoUilca la serie di interviste ai segretari provinciali della Uilca della Lombardia.

È il turno di Fabio Donarini, segretario per la provincia di Bergamo, che rappresenta, insieme alla città, un punto centrale della regione e di conseguenza costituisce il crocevia delle più importanti vie di comunicazione stradali, ferroviarie e da qualche anno anche aeree, con l'aeroporto di Bergamo - Orio al Serio, che macina ogni anno incrementi di traffico a doppia cifra.

Si tratta quindi di una realtà che vede, quotidianamente, grandi spostamenti di pendolari verso Milano, ma che ha creato e mantiene da sempre, al suo interno, un tessuto economico di grande rilevanza in ambito nazionale.

Quanti sono i dipendenti del credito presenti sul territorio provinciale?

A Bergamo e provincia le lavoratrici e i lavoratori sono oltre 6.000, dislocati presso le direzioni degli istituti, le agenzie, le filiali, i micro sportelli e i recapiti settimanali.

Un'organizzazione del lavoro che vede pertanto alte concentrazioni, ma anche distribuzione capillare del personale sul territorio.

La realtà bancaria in provincia di Bergamo vede la presenza di sedi di istituti di credito che hanno esteso la loro attività dall'ambito locale a quello nazionale e internazionale.

Quali differenze sono emerse nel modo di proporsi di queste banche con la clientela residente in provincia e nel loro rapporto con il tessuto sociale e produttivo?

La fisionomia degli istituti di Credito da locali-provinciali (Banca Popolare di Bergamo, Banca Provinciale Lombarda e Credito Bergamasco), dove il marchio segnava il tratto locale è mutata in strutture di gruppo o federate. Il cambiamento è

stato plurimo, su più processi e per certi versi è stato traumatico, ma le lavoratrici e i lavoratori hanno saputo, con un lavoro intenso e certosino, spesso non riconosciuto appieno dalle aziende di credito, attutire e limitare gli effetti negativi che potevano inficiare i rapporti con la clientela di tutti i segmenti. Quanto fatto dai colleghi ha consentito alle banche di mantenere quasi intatta la loro credibilità verso la clientela e forte il legame con il tessuto sociale e produttivo.

Anche per il sindacato questo allargamento ad altri territori implica un importante lavoro di collegamento e coordinamento con le segreterie sindacali di altre province e regioni?

Ormai molte aziende di credito del nostro territorio hanno raggiunto dimensioni nazionali e internazionali, facendo nascere, spesso, nuove problematiche lavorative.

Le strutture sindacali aziendali hanno confermato la capacità di sviluppare un contatto diretto con i lavoratori per contrastare eventuali criticità.

A sostegno di questo lavoro, si rivela fondamentale il collegamento con le strutture sindacali provinciali, regionali e nazionali, per uno scambio continuo d'informazioni e per dare parola a un soggetto, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, che oggi si ritrova spesso lontana dai luoghi decisionali aziendali.

La provincia di Bergamo, ricca e laboriosa, è sempre stata all'avanguardia nell'evidenziare in anticipo le criticità del mondo del lavoro. Come viene affrontata la situazione occupazionale in generale dalla piccola azienda artigianale ai grandi gruppi industriali presenti nell'area provinciale?

La laboriosità è il valore della gente che vive in questa provincia e si esprime anche in forme di adattamento che superano le crisi di settore, ma, come spesso accade, la virtù coincide con il vincolo. Studio, ricerca, analisi



Fabio Donarini

e ascolto non sono surrogabili dallo stretto impegno lavorativo. In questo senso il sindacato quando è portatore di diritti, è portatore di qualità.

Quali sono i rapporti con le altre sigle sindacali in provincia?

C'è un lavoro costante fatto di contatti quotidiani per monitorare la situazione del settore. Questo dialogo, favorisce e permette di realizzare iniziative unitarie.

Ad esempio, a breve, insieme alle altre sigle sindacali del primo tavolo di confronto, organizzeremo capillarmente le assemblee per la presentazione alle lavoratrici e ai lavoratori dell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il nostro settore. Sarà, come avviene da sempre, un appuntamento importante per portare all'attenzione, alla discussione e al voto dei colleghi le rivendicazioni proposte dal sindacato a favore della categoria.

La Uilca Lombardia celebra il 150° dell'Unità d'Italia

L'unificazione italiana ha rappresentato un'impresa storica straordinaria, per le condizioni in cui si svolse, per i caratteri e la portata che assunse, per il successo che la coronò superando le previsioni di molti e premiando le speranze più audaci.

... nella nostra storia e nella nostra visione, la parola unità si sposa con altre: pluralità, diversità, solidarietà, sussidiarietà.

... potremo tanto meglio manifestare la nostra fierezza nazionale, quanto più ciascuno di noi saprà mostrare umiltà nell'assolvere i propri doveri pubblici, nel servire ad ogni livello lo Stato e i cittadini.

*dall'intervento del presidente della Repubblica Giorgio Napolitano
alla Seduta comune del Parlamento
in occasione dell'apertura delle celebrazioni
del 150° anniversario dell'Unità d'Italia*





Uilca Lombardia
via Campanini, 7
20124, Milano
tel. 02 671102900 - fax 02 671102950-911

uilca.lombardiaemilano@uilca.it



È nato il telegiornale della Uilca Nazionale
Guarda OnBoardTG sul sito www.uilca.it