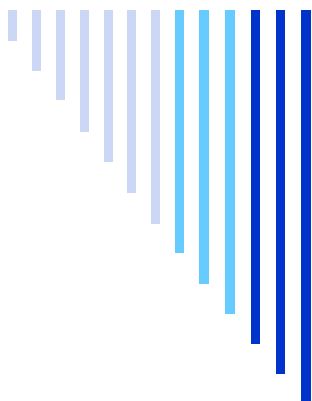




## E ora facciamo gli italiani...



*La trattativa per il Contratto Integrativo di Gruppo è terminata, il referendum ha ratificato le scelte delle organizzazioni sindacali. Non c'è molto da aggiungere, anche perché forse è già stato detto tutto. Ci sono stati ovviamente consensi e dissensi anche perché, tutta questa vicenda non ha del tutto contribuito a unire i lavoratori del Gruppo, coesione invece indispensabile sia per l'efficacia e la sanità psicologica dell'Azienda, sia per la forza che questa solidarietà può sviluppare quando occorre esprimere sindacalmente le volontà dei lavoratori, nei confronti delle decisioni aziendali.*

*L'Azienda ha fatto diverse scelte che non hanno privilegiato l'unità. Lo ha fatto sia nelle strategie con cui ha condotto la trattativa, sia nella decisione di realizzare la parificazione dei trattamenti in una linea mediana che ha finito per scontentare molti.*

*Alla luce di questo, l'Azienda dovrà in futuro investire maggiormente per dare finalmente ai lavoratori del Gruppo il senso di appartenenza di cui hanno bisogno e creare un'atmosfera che faccia sentire tutti egualmente considerati e partecipi, qualunque sia la propria storia e provenienza.*

*Comunque pensiamo ora si debba guardare al futuro, di conseguenza dedichiamo questo numero alle ricadute che avrà il nuovo CIA e alle innovazioni che porta con sé. Senza dimenticare che molte sono le cose ancora da fare per migliorare il nostro piccolo mondo.*

Senza lo sciopero le lotte dei lavoratori non possono essere davvero efficaci

## Lavoratori unitevi!

Tante sono le considerazioni che sono da fare ora, dopo la fine di quella che è stata sicuramente una delle più grandi battaglie mai sostenute dai lavoratori e dal sindacato nel Gruppo.

Non v'è dubbio che la frammentazione di storie e di contratti diversi ha creato infinite difficoltà nella trattativa, così come le generava nella quotidianità di ogni giorno creando tensione e umori diversi tra i lavoratori.

Nelle assemblee si è parlato più volte di errori del Sindacato e dell'Azienda, anche se è molto facile farlo a posteriori, mentre più difficile è avere un'esatta visione quando si è in mezzo a un fenomeno di tale complessità.

L'Azienda ha diverse responsabilità, ovviamente, di cui si farà carico. La prima è di non aver lavorato al livellamento già nei contratti precedenti, ma di aver per certi aspetti anche accentuato il divario. La seconda è di aver utilizzato, durante la trattativa, il tema delle disparità per aizzare i vari gruppi di lavoratori l'uno contro l'altro.

Facendo così, ha sicuramente ottenuto dei vantaggi strategici immediati, che hanno penalizzato il fronte dei lavoratori, ma ha anche creato una

ferita che sarà duro risanare in tempi brevi.

Il Sindacato poteva fare di più? Poteva fare meglio? Certamente, ma con margini molto ridotti.

Sicuramente si sarebbe potuto, con un atto di coraggio, presentare una piattaforma più "ragionevole", che avrebbe avuto il vantaggio di incanalare quello che già si sapeva sarebbe stato il flusso dei ridimensionamenti chiesti dall'azienda. Inoltre avrebbe velocizzato la trattativa riducendo gli inevitabili irrigidimenti aziendali.

Lo stesso si potrebbe dire della conduzione politica della trattativa, chiarito che si dovevano fare dei sacrifici, il Sindacato avrebbe dovuto essere ancor più deciso nel determinare con anticipo certi punti di caduta, piuttosto che altri, avendo così maggior scelta e spazio di manovra sui sacrifici richiesti dall'Azienda. Tenere duro fino in fondo, su molti argomenti, come è stato fatto, forse non ha consentito di gestirli al meglio.

C'è poi l'altra linea possibile, quella della battaglia a oltranza per portare a casa tutto per tutti. Ma su questo punto, crediamo e vogliamo dirlo senza tema, sono i lavo-

ratori che devono fare un passo avanti.

È vero che i tempi sono cambiati e che ci vorrebbero forme di lotta più adeguate ai tempi (come un maggiore uso dei mass media) ma è anche vero che lo strumento di lotta più efficace (permesso dalle leggi vigenti) è e rimane lo sciopero.

E sicuramente una settimana continuata di sciopero avrebbe messo l'Azienda in ginocchio, ma a fine mese anche noi e questo limite fisiologico delle nostre rivendicazioni ci penalizza da anni.

Possiamo solo auspicare alcune cose. La prima è che il quadro economico del paese si riprenda. Fermo questo allora la prossima contrattazione potrebbe essere un evento importante.

Lavoratori finalmente uniti sotto uno stesso contratto, magari disposti ad affrontare anche due o tre giornate di sciopero di fila, con un black-out aziendale senza precedenti: ma chi potrebbe fermarli?



## Finalmente lo straining

L'articolo sul mobbing nel nuovo Contratto integrativo è sostanzialmente lo stesso dei CIA precedenti, ma con un'importante aggiunta. Viene infatti accolto nel testo il concetto di straining, un elemento che potrebbe pesare sulle valutazioni e sulle vicende legate a questa importante tematica.

Ve ne parliamo già nel lontano 2007, per spiegarvi che spesso il concetto di mobbing è difficilmente applicabile nelle realtà aziendali, perché esso si definisce come un agire sistematico, frequente e regolare, mentre nelle aziende al più avvengono poche azioni ostili distanziate nel tempo, o magari una sola azione: come potrebbe essere un grave demansionamento o un trasferimento gravoso e illegittimo.

Un lavoratore relegato a mansioni inferiori e umilianti riporta danni professionali, di salute, di autostima, di serenità familiare, di socialità.

Quindi lo Straining è definito come una situazione di Stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere *stressante*, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo Straining (strainer). Lo Straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante.

Quindi lo Straining non è Mobbing perché manca la sistematicità e la frequenza delle azioni ostili; d'altra parte è qualcosa di più del semplice stress occupazionale, ossia allo stress dovuto al tipo o alle condizioni di lavoro, perché lo stress è superiore a quello normalmente richiesto dalle loro normali mansioni lavorative, a causa di isolamento fisico o relazionale o la privazione, dalla riduzione o

dall'eccesso del carico lavorativo.

Le tecniche usate dagli strainer? Isolamento fisico, una stanza dove nessuno passa o in una filiale remota, un eccessivo carico di lavoro o mansioni superiori per cui non abbiamo preparazione adeguata, o al contrario incarichi minori o addirittura inoperosità.

Un'altra tecnica è quella di affidare alla vittima un incarico che comporta continue trasferte in luoghi lontani da casa.

Un passo importante quindi che si è compiuto, di fronte ad un riconoscimento generale del problema, avvenuto anche da parte delle istituzioni.

Un passo che richiede una immediata attivazione della specifica Commissione sul Mobbing da tempo prevista dai nostri Cia ma mai decollata.

**Dove è la  
Commissione  
Mobbing?**



**UniSalute cresce ogni giorno, ma non ha più posto fisico per aumentare il numero degli addetti**

## UniSalute al banco di prova

Fin da quando l'Azienda ha espresso per la prima volta la sua volontà di gestire le coperture sanitarie dei dipendenti tramite UniSalute, avevamo ben chiaro che ci sarebbero state molte cose da valutare.

La nostra prima preoccupazione, in verità, è stata per la stessa UniSalute. Spostare tutto l'onere di gestire la popolazione del gruppo non avrebbe inciso negativamente sui bilanci e sulla vita stessa di una compagnia che, pur facendo parte del Gruppo, è pur sempre una piccola compagnia?

Il dubbio non è del tutto fugato, UniSalute dovrà sostenere le spese di gestione della nostra polizza sanitaria, dedicando a questo tema un certo numero di risorse e di personale, senza averne poi nulla in cambio. Ovviamente il Gruppo si farà carico di questo, ma non ci è dato di sapere in che modo.

C'è poi un problema logistico molto grave. UniSalute non ha più spazio fisico per espandersi, e così sarà fino a quando nel 2013 non verrà trasferita in ben più alti locali. Quindi, anche se sono state inserite da poco delle nuove leve, non c'è già forse più posto per inserirne altre di fronte invece ad un successo dell'Azienda che ne vede

crescere la clientela ogni anno.

Terzo punto di delicatezza sono i medici che seguono tutte le liquidazioni più complesse. Già adesso il numero dei medici presente, è troppo esiguo per far fronte a tutto. Come impatteranno altri 4.500 colleghi bisognosi di grande attenzione? Un problema di non facile soluzione anche perché i medici disponibili sul mercato del lavoro diventano sempre meno, a causa dei numeri chiusi nelle università e dei tutto sommato esigui compensi che UniSalute è disposta dare per convincerli a distaccarsi almeno parzialmente dall'attività medica pura.

Preoccupazione quindi, sia per la possibilità di UniSalute di mantenere questo trend di crescita, sia, più egoisticamente, sulla possibilità che essa possa mantenere il livello di efficienza nel servizio ai dipendenti del Gruppo che è stato garantito, durante la trattativa appena terminata, con un apposito accordo.

Quello che può fare il Sindacato è, come sempre, dare il suo contributo incontrandosi e colloquiando con l'Azienda per risolvere tutti i problemi che si evidenzino lungo la strada. E questo anche con uno strumento

importante che è stato sancito dal contratto: una Commissione bilaterale destinata proprio a questo continuo lavoro per garantire la qualità del servizio.

Ma di cosa si dovrà occupare esattamente la Commissione?

Una delle principali attenzioni sarà sicuramente la copertura della rete UniSalute, per determinare quali sono le aree del paese Unipol troppo poco coperte e quali interventi applicare per risolvere il problema.

Un'altra attenzione sarà sui livelli di servizio, per monitorare se le risposte di UniSalute alle problematiche dei dipendenti sono adeguate ai livelli di servizio pattuiti.

Sicuramente poi ci sarà un'attività destinata a risolvere eventuali problemi di rapporto tra il singolo lavoratore e UniSalute. La Commissione sarà certamente la sede ottimale per risolvere i le più gravi divergenze di interpretazione della polizza, fornendo pareri tecnici non di parte.





## Prestazioni sanitarie: in rete o fuori rete?

Bisogna dire che durante le assemblee che il Sindacato ha tenuto per illustrare il nuovo contratto non c'è proprio stato tempo per approfondire tutte le complessità del medesimo. In quella fase c'era troppo bisogno di capire gli aspetti politici della trattativa.

Il tema di come i colleghi dovranno interagire con UniSalute per godere dei benefici della polizza sanitaria è invece molto articolato e complesso.

Uno di questi motivi è che le cose potranno essere fatte in più modi diversi. Si potrà operare via web, sia da casa, tramite il sito di UniSalute, che dall'ufficio tramite l'intranet. Si potranno inviare fatture da rimborsare via posta. Si potrà decidere di interagire con gli operatori di UniSalute che forniranno chiarimenti e servizi, compresa la presenza quotidiana di un medico che ci potrà assistere fornendo pareri complementari a quelli dei nostri medici curanti (magari evitandoci di correre in ambulatorio per un piccolo dubbio che ci è venuto).

Analogamente ci saranno più modi per chiarirsi le idee, oltre agli operatori di UniSalute, agli uffici aziendali, ci si potrà rivolgere al Sindacato o

alla Commissione Paritetica.

Aiuti alla comprensione verranno forniti anche dalla documentazione. Per la prima volta, infatti, oltre alle previsioni del CIA, sull'opuscolo specifico apparirà anche il testo di polizza che serve a dirimere ogni incertezza interpretativa – e non è certo necessario spiegare a tutti voi colleghi del settore l'importanza di questo fatto.

Oltre a questo, l'Azienda fornirà una guida per spiegare tutte le modalità organizzative e di accesso ai servizi che non posso forzatamente essere inserite nei testi assicurativi. Una pubblicazione sulla cui redazione il Sindacato vorrà dire la sua, perché essa stabilisce con certezza molte delle cose che non potevano essere scritte sul testo del CIA ma che sono state largamente discusse e condivise con l'Azienda.

A questo punto, dopo aver diligentemente studiato la documentazione, il collega dovrà decidere se utilizzare le strutture UniSalute o meno.

Ve lo abbiamo più volte narrato, l'Azienda avrebbe tanto voluto fare un CIA blindato per costringere i colleghi a scegliere UniSalute. Il Sindacato non ha mai accettato questa ipotesi, nella con-

vinzione che l'opzione UniSalute deve autopromuoversi per la qualità dei servizi che offre.

A questo punto i parametri di scelta saranno tre: *privacy, costo e fiducia in un particolare soluzione terapeutica.*

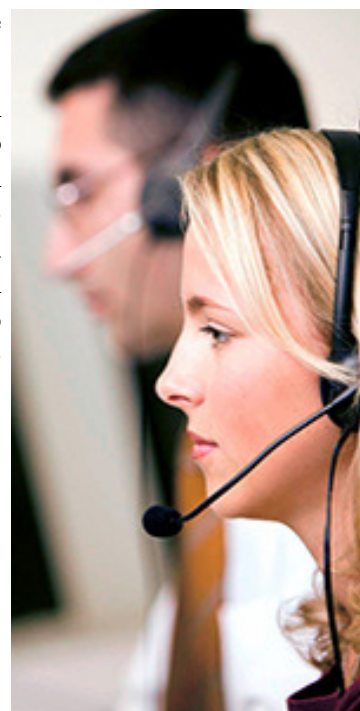
Scegliendo UniSalute, non ce lo nascondiamo, la privacy (nei confronti della struttura che liquida) si riduce un poco. UniSalute ha uno stretto rapporto con la propria rete sanitaria e acquisisce diversi dati

In compenso i vantaggi economici per l'utente aumentano e non ci sono esborsi da fare, perché UniSalute paga tutto quanto alle strutture senza coinvolgere gli utenti.

Fuori rete, c'è più riservatezza, ma maggiori franchigie e massimali a volte più bassi.

Quando, poi, tra noi e un medico *non convenzionato* c'è un grande rapporto di fiducia, quando una struttura non convenzionata offre un servizio cui noi teniamo molto. Allora, lo sappiamo, non c'è UniSalute che tenga.

**Con UniSalute,  
le cose si potranno  
fare in molti modi  
diversi.**



Un Azienda che  
non ama il  
contenzioso con i  
propri dipendenti...

## Il piatto dove mangi...

Ci sono fenomeni aziendali che si fa fatica a percepire e di cui non si parla tanto, quasi fossero un tabù.

In diversi anni di attività sindacale ci siamo ogni tanto trovati di fronte, o siamo venuti a sapere di certi eventi che ci spingono ad alcune considerazioni.

Stiamo parlando di ciò che accade quando un dipendente si viene a trovare in forte disaccordo con l'Azienda su un aspetto della sua vita in Unipol, e decide di ricorrere alle vie legali o di avvalersi di professionisti che lo rappresentino.

C h e q u e s t o all'Azienda non piace è quasi pleonasti-

co, ma bisogna aver assistito al fatto per comprendere come il viso benevolo e materno (una volta si diceva: *Mamma Unipol*) dell'azienda si trasformi in una smorfia cupa e preoccupante.

*“Che fai? Sputi nel piatto dove mangi?”* è il contenuto alle volte anche esplicito della comunicazione che il dipendente riceve, che può in alcuni casi anche essere accompagnato dalla rappresentazione di possibili futuri non esattamente piacevoli.

Certo, bisogna ben valutare *se e quando* è davvero il caso di intentare una causa all'Azienda in cui si lavora o se è meglio prima cercare più ci-

vili mediazioni – compresa quella, che sicuramente caldeggiamo, di farsi assistere dal proprio sindacalista di fiducia, il quale spesso riesce a sbrogliare la matassa senza doversi infilare nel tunnel della giustizia civile, che non è certo indolore per nessuno.

Comunque si deve anche un poco discernere caso da caso.

E in particolare non possiamo mettere sullo stesso piano una causa per mobbing o per demansionamento, da una banale divergenza dovuta al risarcimento di un sinistro.

Eppure ci sono, nel tempo, giunte diverse segnalazioni che la reazione della Azien-





da, nei confronti di coloro di noi che si sono rivolti ad un'infortunistica (o ad un avvocato), sono state parecchio dure.

Alcuni colleghi si sono in qualche modo sentiti minacciati, tanto da desistere dai loro propositi ed accettare transazioni minori da quelle da loro considerate eque.

Recentemente è stato anche varato a Milano uno specifico ufficio che segue i sinistri per i dipendenti e ci sono giunte segnalazioni che anche da questo ufficio sono giunti messaggi un po' forti per convincere i colleghi che rivolgersi, per esempio, a un'infortunistica non è gradito alla

Azienda.

In questi casi, invece, ci sembrerebbe opportuno tenere un profilo più professionale (nel senso assicurativo), ma anche improntato al rapporto con dipendenti Unipol, e non con una clientela che sappiamo alle volte può essere anche problematica.

Se si possono risolvere le cose in casa, è meglio per tutti; perché si risparmiano da entrambe le parti parcelle di avvocati e mediatori.

Ma se un collega non si sente adeguatamente risarcito, allora è nel suo pieno diritto incaricare un terzo della trattativa, senza essere demonizzato o intimidito.

Un occhio esterno che dovrebbe anche contribuire a non fare della questione un fatto personale, ma strettamente liquidativo e professionale.

E poi, un atteggiamento liquidativo, in senso più generico, un po' duro nei confronti dei dipendenti non ci pare del tutto appropriato, soprattutto se si considera che le condizioni previste dalla convenzione *InGruppo*, alle volte possono essere svantaggiose rispetto a quelle previste per la normale clientela e certamente non competitive con convenzioni che l'Azienda stessa offre ad altre realtà associative o a clientele allargate esterne.

**Un lavoratore  
dovrebbe poter  
scegliere  
serenamente da chi  
farsi rappresentare**

## ARCA in cerca di un porto sicuro

Con il varo del nuovo integrativo, resta un unico relitto nella flottiglia delle previsioni per i dipendenti del Gruppo, la situazione nel Gruppo Arca.

Benché l'Azienda abbia più volte e a vario titolo dichiarato la sua volontà di traghettare anche i dipendenti di quelle aziende verso il sicuro e fecondo porto del Contratto Integrativo di Gruppo, gli ammiragli di Unipol sono molto prudenti e titubanti sui tempi di attuazione di questa armonizzazione, benché vi sia una lettera dell'Azienda che si impegna a farlo entro il 2013.

Già da tempo, per fortuna, avevano deciso di estendere anche a loro i benefici delle nostre coperture sanitarie, cosa che fa prevedere che presto essi recepiranno su questo fronte anche tutte i cambiamenti e le migliorie dovute al nuovo contratto – se non altro perché una doppia gestione sarebbe troppo complessa da mantenere per l'Azienda stessa.

Nonostante ciò, ancora non si parla di armonizzare altri istituti a partire dai premi di produttività che per questi dipendenti costituirebbero un notevole miglioramento di trattamento economico.

L'Azienda motiva questa prudenza con due argomenti. Il primo è la volontà di verificare il reale sviluppo e rendimento dell'investimento fatto, il secondo sarebbe un problema derivante dalla comproprietà del Gruppo Arca con altri importanti partner che si devono in qualche modo prima convincere e coinvolgere.

Fatica però facciamo a comprendere perché, durante la trattativa, l'Azienda si è rifiutata di estendere immediatamente a questi colleghi alcune tutele importanti presenti nell'Accordo Quadro, tutele praticamente a costo zero. Il discorso dei partner non ci convince del tutto e non vorremmo che dietro ci fosse un desiderio di rivedere queste tutele, in futuro, per tutti i colleghi del Gruppo.



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](mailto:Uilca-Uil@unipol.it)**

**Consultate il sito: [www.uilca.it](http://www.uilca.it)**