



## La paura del futuro

*Non si può dire diversamente, perché ormai la Direzione del Personale lo ha dichiarato in un incontro ufficiale: la vecchia e cara Unipol dei valori sociali “è morta” (sic!). E dopo questa bella esternazione è stato disdetto l’Accordo Quadro.*

*Questo davvero ci fa temere per il futuro e guardare al passato con una diversa considerazione. Un’intera generazione di dipendenti aveva rinunciato agli stipendi più alti offerti dal mercato in nome di quegli ideali che oggi sono considerati carta straccia.*

*E così si dimostra nel recente comportamento aziendale che ci toglie quelle tutele che avevano sino ad ora permesso al nostro Gruppo una vita serena e per certi aspetti anche prosperosa e ricca di idee.*

*Quello che adesso si vuole fare è trasformare le nostre Aziende in luoghi ove il dipendente possa solo chinare la testa e dove il collega problematico possa essere costretto a dimettersi a suon di trasferimenti in luoghi impervi del paese.*

*Dobbiamo avere paura di comportamenti come questi? Certamente sì e per questo, ora e nel futuro, i lavoratori del Gruppo dovranno combattere strenuamente, per riconquistare il diritto a tenere la schiena dritta e per salvare ciò che hanno di più caro: la possibilità di vivere una vita professionale, creativa, impegnata, dignitosa e libera da possibili ricatti.*

*Il 21 dicembre l’Azienda vorrebbe presentarci il piano di riorganizzazione. Alla fine la profezia dei Maya era giusta. Quel giorno è la fine del mondo... il nostro.*

*Buona lettura.*



## Accordo Quadro, l'Angelo custode

Senza l'Angelo custode dell'Accordo Quadro l'Azienda è soggetta alle più nefaste tentazioni.

Ma cos'è l'Accordo Quadro che è stato disdettato? Non ci stupiremmo se molti colleghi non lo sapessero, perché l'Accordo Quadro è come l'aria: la respiri ogni istante ma non ci fai caso... almeno fino a quando non te la tolgono e la situazione si fa... irrisparabile.

Un Angelo custode che ci ha assistito fino a qui in vari modi ma che ha preso il nome di Accordo Quadro solo da pochi anni. Un documento di poche pagine che contiene alcune garanzie di notevole importanza.

Esaminiamole.

**Punto 1:** *Le parti ribadiscono l'impegno per un ulteriore miglioramento delle relazioni sindacali.* Un buon modo per iniziare, anche se dobbiamo dire che questo impegno non è stato molto onorato, dato che negli anni successivi l'Azienda ha continuato a mantenere inalterato il proprio stile, facendo qualche passo in avanti solo dopo forti pressioni dei lavoratori, per poi tentare a più riprese di arretrare.

E poi nel punto in questione si parla anche di "valorizzazione delle persone e della loro crescita professionale", una dichiarazione che sarebbe veramente un peccato cestinare con noncuranza.

Non sono queste ovviamente le tutele fondamentali di cui si tratta, quanto piuttosto l'affermazione, sottoscritta dall'Azienda, che verranno sicuramente mantenute le sedi esterne principali del Gruppo che allora erano Padova, Roma, Napoli e San Donato Milanese.

Un impegno di capitale importanza per la vita di centinaia di lavoratori.

Ed è poi nell'Accordo Quadro che è sancito il comportamento da tenersi in caso di passaggio da una società all'altra del Gruppo, e cioè il fatto che si debbano mantenere al collega il proprio inquadramento, le sue anzianità di servizio, i trattamenti economici e normativi (e per di più senza assoggettarsi al famoso periodo di prova durante il quale, lo ricordiamo, l'Azienda può anche decidere di licenziare il dipendente).

Dal primo gennaio quindi, se proprio non potete evitare di farvi assegnare ad un'altra compagnia del Gruppo, dovrete assicurarvi che tutte queste tutele siano ben scritte su un impegno dell'Azienda nei vostri confronti. In mancanza del quale vi consigliamo di declinare l'offerta.

È poi da tenere in gran conto, soprattutto nell'attuale situazione, la dichiarazione al punto 2: *si conferma che non è prevista l'attivazione delle vigenti procedure in materia di riduzione del personale (legge 223/91).* Se non altro perché, nel caso di attivazione di questa procedura, potrebbe essere difficile salvare il concetto di volontarietà di adesione al Fondo Esuberi e molti colleghi potrebbero venir obbligati ad andare in pensione anche se la propria condizione personale non lo permette.

Ce n'è poi anche per colleghi dei call center, perché l'Accordo contiene l'impe-

gno aziendale a ricercare prioritariamente tra i dipendenti in essere le persone utili a ricoprire esigenze di organico. Un codicillo che significava: prima di assumere dall'esterno per un ufficio amministrativo, bisogna dare un'opportunità ai colleghi dei call center.

E c'è n'è anche per i funzionari, perché l'Accordo li tutela ulteriormente da demansionamenti dovuti alle riorganizzazioni.

Tutte cose di un'importanza inestimabile, impegni che l'Azienda non sembra più intenzionata ad onorare.

Ecco dunque che dal primo gennaio 2013 l'Accordo Quadro non c'è più e al suo posto resta una promessa vaga e anonima (perché nessuno ha avuto l'ardire di firmarla in prima persona) di non fare macelli per i primi sei mesi. Ma vai a fidarti...

Senza il suo Angelo custode, l'Azienda perde la sua vera anima sociale e diventa potenziale preda di ogni tentazione demoniaca, di ogni facile scorciatoia per risolvere problemi e contenziosi, di ogni possibile efferatezza nei confronti del dipendente.



## Appalti segreti

Ci abbiamo provato e riprovato, spiegando le nostre ragioni e in ogni possibile occasione, ma niente. L'Azienda non vuole fornirci dati approfonditi sulla quantità di personale coinvolto negli appalti esterni e sui costi che derivano da queste scelte.

Ogni anno ci viene data una breve tabellina con i nomi delle società esterne coinvolte e ce ne viene succintamente illustrata l'attività. Perché questi sono gli obblighi in materia derivanti dal Contratto Nazionale degli Assicurativi. E guai a chiedere un po' di più e voler capire meglio.

Ma perché tanta ostinazione su questo argomento?

Da parte nostra, è evidente, c'è la necessità di capire quanto lavoro viene sottratto ai lavoratori del Gruppo e quindi a dipendenti che godono dei benefici del contratto assicurativo, per affidarlo a entità esterne i cui collaboratori sono soggetti a contratti meno vantaggiosi. E non solo. Dobbiamo anche capire quanto tutto questo in-

fluisce e, soprattutto, influirà sulle decisioni dell'Azienda in merito alle valutazioni su eventuali esuberanti di personale dovuti alla fusione.

I motivi di tanto ostinato rifiuto da parte dell'Impresa, invece non sono dichiarati. A tutt'oggi la risposta aziendale è stata: "Perché da contratto queste informazioni non sono dovute." Il che è un po' come se, quando chiedete a un vostro vicino perché non vi vuol prestare la pala da neve, vi sentiste rispondere: "Perché no!"

Noi non abbiamo mai contrattualmente preteso che questi dati ci fossero dovuti. Stiamo sostenendo che essi ci servono per fare il nostro lavoro dei prossimi mesi e che ci serviranno ancor di più se l'azienda ci chiederà di valutare piani per la gestione di eccedenza di personale.

Come facciamo noi a valutare le reali eccedenze se non ci viene detto quanto lavoro è stato "esportato" dall'Azienda?

Anzi, proprio questo netto rifiuto dell'Impresa ci fa pensare che questo dato metterebbe seriamente a rischio le tesi aziendali in merito, proprio perché il fenomeno è esteso più di quanto possiamo immaginare.

Chi non si fida, automaticamente non ispira fiducia e quindi diviene difficile stipulare accordi con chi tiene le cose nascoste.

Per essere ancora più espliciti (qualità che non ci difetta): se l'Azienda non sarà chiara e trasparente su questo punto, se non ci darà un completo dettaglio di tutte le attività esternalizzate nel Gruppo, in Unipol e in Fonsai, allora sarà anche molto più complicato sedersi a un tavolo di trattativa su alcun argomento che metta in discussione, ad esempio, sedi di lavoro o l'attivazione del Fondo di Solidarietà.

Senza presupposti adeguati, le cose non possono che fermarsi e infatti, senza l'Accordo Quadro, si sono già fermate.

**Senza avere tutti i dati necessari non saranno possibili trattative sindacali sulla Fusione**



I lavoratori di Bologna hanno partecipato in gran numero al referendum sui buoni mensa

## Il referendum di Bologna

Più volte abbiamo narrato della questione legata alla disparità di trattamento per i ticket mensa dei lavoratori della zona fiera della piazza di Bologna. Un tema apparentemente semplice e scontato ma che invece ha causato forti divergenze tra le organizzazioni sindacali sull'opportunità di proseguire in tale rivendicazione.

La UILCA, quindi, insieme a FIBA-CISL e SNFIA, ha deciso di far esprimere i lavoratori di quelle sedi in modo diretto sull'argomento con un referendum che chiedeva ai colleghi se ritenevano opportuno rimandare la trattativa in tema *sine die* o affrontarla al più presto, non appena ci fossero state le condizioni. Le organizzazioni che sostenevano opinioni diverse alla nostra (e cioè che ritenevano fosse più opportuno rimandare la trattativa al prossimo CIA) erano state invitate a partecipare all'iniziativa (così come erano state invitate a partecipare all'assemblea che poi propose il referendum medesimo). In entrambi i casi però dette organiz-

zazioni hanno preferito non partecipare, affidando il loro dissenso a qualche comunicato e al tam-tam dei corridoi.

Dunque il 26 e 27 novembre 2012 si sono svolte le votazioni che coinvolgevano più di 1400 dipendenti. Quasi ottocento hanno aderito al voto, un dato impressionante se si tiene conto che per l'approvazione del Contratto Integrativo avevano votato circa 1200 colleghi, e in quel momento non c'erano organizzazioni che invitavano i propri aderenti all'astensione.

750 persone hanno alla fine valutato che il problema del trattamento mensa debba essere affrontato al più presto e 45 hanno espresso il parere contrario.

Senza sciocchi trionfalismi, valutiamo positivamente questo risultato e ringraziamo tutti quei colleghi che, pur non essendo quadri sindacali, hanno deciso di dare il loro tempo per la realizzazione dell'iniziativa e per garantire ad essa tutti i crismi di trasparenza che meritava.

La nostra soddisfazione, oltre che dal risultato favorevole alle nostre tesi, ci viene soprattutto dal fatto di aver trascorso due giornate in forte contatto con i lavoratori, ricevendo i loro contributi e le loro critiche in un modo ravvicinato ed esteso come non sempre viene offerto dalla quotidianità o dagli incontri collettivi.

Al di là della specifica questione del trattamento mensa, il risultato di partecipazione *conferma con forza la volontà dei lavoratori della piazza di Bologna di ricevere la giusta attenzione dall'azienda come da tutto il Sindacato unito.*

Ne viene inoltre rafforzata la nostra idea di rappresentanza e cioè che tutti i temi riguardanti i lavoratori del Gruppo, piccoli e grandi che siano, tutte le criticità, che colpiscano un solo lavoratore, un singolo ufficio o l'intera comunità dei dipendenti, debbano essere affrontati con attenzione, tempestività ed efficacia dal Sindacato ed essere presi in egual seria considerazione dall'Azienda.



In questi giorni, ne siamo ben consapevoli e protagonisti, stanno accadendo gravi fatti, che minacciano le importanti acquisizioni raggiunte dai lavoratori del Gruppo in questi anni, contenute nell'Accordo Quadro. Così ora siamo in piena tempesta, impegnati in manovre che richiedono tutta la nostra attenzione.

Ma anche il risultato del referendum, l'affermazione che ogni componente del Gruppo è degna di attenzione come il suo comples-

so, rafforza questa esigenza di equità, e consolida efficacemente i concetti che dovranno essere portati nelle mobilitazioni e in trattativa, convenuti dal Sindacato nel volantino unitario voluto dai sindacati di Unipol e Fonsai insieme.

Per questo, quindi, ci batteremo perché l'Azienda possa comprendere il valore di tutto ciò, affinché, una volta fornite al Sindacato tutte le opportune garanzie e informazioni, possa iniziare il complesso percorso

che porterà ad accordi e decisioni fondamentali per il destino del nuovo Gruppo nascente.

Un periodo intenso in cui il Sindacato e l'Azienda dovranno avere attenzione per tutto e trovare il tempo di occuparsi di tutto, compresa la disparità di trattamento mensa dei lavoratori della zona fiera di Bologna.

Si potrà trovare una mezz'oretta per trattare il problema del trattamento mensa di Bologna nell'arco del 2013?

## Problemi alla mensa di Milano

Tutti i problemi dei lavoratori sono degni di attenzione, anche in tempi duri e difficili come quelli che attraversiamo.

Lo pensano, evidentemente, anche i colleghi del Sindacato della Piazza di Milano che, proprio in questi giorni, sul tema mense si sono mossi in parallelo al referendum di Bologna presentando ai lavoratori un questionario sulla qualità del servizio della mensa aziendale locale CAMST.

Da più parti, infatti, cominciavano a giungere lamentele che indicavano un drastico peggioramento del servi-

zio offerto ai colleghi, come ad esempio il fatto che arrivando a una cert'ora la maggior parte dei vassoi della mensa sembra risultino desolatamente vuoti.

Il questionario, cui hanno risposto circa cinquecento lavoratori, conteneva domande miranti a comprendere come essi valutano la qualità e la quantità dei cibi offerti.

Vi si sollevava anche il tema della possibilità di variare il menu in base ad esigenze legate al proprio stato di salute. Un aspetto importante anche se per alcuni tipi di patologia diventa

talmente complesso da essere inaffrontabile.

Ci dicono comunque che anche la nuova mensa di Roma offre un servizio un po' lacunoso ed invitiamo i colleghi dei sindacati romani a seguire l'esempio dei loro colleghi di Milano.

Sarebbe forse anche opportuno avere un rappresentante dei lavoratori in ogni piazza dotata di mensa aziendale, che possa essere loro rappresentante con gli incaricati della CAMST, controllando attentamente la qualità dei cibi offerti.



## Le piccole cose che danno la misura

Un piccolo dato  
diventa  
emblematico di  
una situazione di  
disparità

*Na' tazzulella e' cafè:* una piccola cosa che dà l'esatta misura della persistente noncuranza con cui si spennano i lavoratori Unipol che in nome dell'ideale, dei valori, della solidarietà e pure dell'etica, sono sempre stati il fanalino di coda nei trattamenti economici e nei livelli di inquadramento del settore.

Approfittarsene quindi, ogni volta che sia possibile, questo è lo strumento paternalistico e falsamente bonario che ha permesso alla nostra Compagnia di passare dal primordiale Palazzo di via Oberdan al Gruppo di Belle Speranze e poi adesso ai Fasti nefasti del Grande Gruppo.

Così prendere il caffè nel bar Camst Aziendale di via Stalingrado costa più o meno quanto nel centro più esclusivo di Bologna, ma meno del bar Camst più vicino, a cento metri di distanza.

Trovate la differenza: cosa cambia nei bar della stessa proprietà, siti nel medesimo quartiere, nei prezzi della offerta al pubblico di un analogo prodotto, la più tipica offerta da

bar: la *tazzulella e cafè*? Forse il regime di monopolio che affligge l'uno ma non l'altro.

Rinfreschiamoci la memoria: la proprietà del bar aziendale è la medesima, in quota parte, dell'Azienda. Che ci sia un "larvato" conflitto d'interesse?

Creare le differenze e trarne profitto, instillando diffidenza fra colleghi con disparità che abbiano anche un risvolto economico di convenienza aziendale.

Con la *tazzulella* poi, la lingua batte dove il dente duole, come non pensare alla penalizzazione del buono pasto per la zona Fiera di Bologna, discriminatoria ma anche economicamente vantaggiosa per l'Azienda e conveniente per la Camst, ancora, con un contributo aziendale che rende pressoché obbligatorio l'utilizzo della mensa.

Oppure alla deportazione dei colleghi di Roma in zona Eur, con il pretesto della vendita della sede, di proprietà, Esquilino tuttora deserta dopo un anno, confinandoli in uno stabile, per il quale paghiamo un consistente

affitto, opprimente persino per gli stigmi del celebre ventennio, senza navette, nella speranza che, magari qualcuno scoppi e si auto distrugga.

Un fatto ancor più beffardo se si pensa che i colleghi del CLG di Milano rischiano di essere travasati dal centro in una sede Fonsai all'estrema periferia, col pretesto di usare locali di proprietà della Compagnia, quando per Roma vale il principio opposto.

*E ma dai, per pochi centesimi o qualche modesto disagio quanto la fate lunga! Le cose che contano sono ben altre e di ben altra portata!*

O no?

Riflessione della sera, per favorire gli incubi anche ai placidi: se ci spennano con la *tazzulella e cafè*, che potranno fare con quello che si profila all'orizzonte?



## Sosta selvaggia

Tra i tanti problemi che qualcuno potrebbe considerare non degni di attenzione di fronte ai ben più gravi eventi dovuti alla fusione, c'è la situazione dei parcheggi di via Larga.

Dispiace dire *ve lo avevamo detto*, ma questa è la realtà dei fatti. Avevamo avvertito l'Azienda, ancor prima che avvenisse il trasloco, che l'idea di scaricare sul parcheggio del centro commerciale attiguo quasi 500 auto ogni giorno non poteva funzionare. E avevamo anche preconizzato che alla fine quelli avrebbero tirato su una sbarra e impedito ai nostri colleghi di entrare. E così è stato l'altro giorno, quando i dipendenti di Linear e UniSalute si sono trovati di fronte ad un vero posto di blocco, in una situazione paradossale.

Non si può entrare fino alle 8,30, orario in cui molti dipendenti di quelle aziende devono

tassativamente essere seduti al loro posto.

Unica salvezza è accettare di andare a parcheggiare nei più profondi sotterranei del centro commerciale, ove è stato predisposto uno spazio apposito. Sotterranei che però sono poco sicuri, ove avvengono furti e vandalismi che danneggiano le auto e ove si teme di venire aggrediti.

Persino la possibilità di parcheggiare in un campo attiguo, tra l'altro pagando una discreta somma al proprietario è sfumata. Perché il padrone del campo pare sia un soggetto assai bizzarro e non sia in grado di gestire la cosa in modo adeguato.

E così ancora una volta il trasferimento di un migliaio di lavoratori nella nuova struttura verticale dimostra l'approssimazione con cui è stato condotto e anche una certa dose di disinteresse nei confronti dei dipendenti.

“Non è che possiamo risolvere tutti i problemi noi,” ci dicono gli incaricati aziendali con il loro operato.

“Eh, sì,” ci viene da rispondere, “ma anche quando siete stati a voi a crearli sti' problemi?”

E alla fine quello che resta sono i lavoratori che girano a vuoto sotto il grande monolito e che devono rassegnarsi a fermare l'auto dove possono, pregando e sperando, per tutto il giorno, di ritrovarla tutta intera.

Ma... Ascoltare le proposte del Sindacato prima che succedano i guai è forse contrario agli insegnamenti della Bocconi per i manager di successo?

O forse è vietato dalla legge...

E un bel giorno  
apparve un posto  
di blocco...



## Due pesi e due misure

A Unisalute i criteri di assegnazione dei parcheggi agli invalidi non sono chiari

Recenti fatti legati ai gravi problemi di parcheggio nella nuova sede di Bologna di via Larga ci hanno fatto notare una certa tendenza a penalizzare gli invalidi con gravi patologie, regolarmente assunti tramite le liste di collocamento (in ottemperanza alle leggi vigenti), a favore di colleghi con patologie meno impegnative, a volte documentate con certificati emersi per l'occasione.

La Legge 68/99 prevede la possibilità di inserimento nelle liste di collocamento mirato a partire dal 46%, mentre il primo scaglione del 34% da diritto solo alla concessione gratuita, da parte dell'Azienda ULSS, di ausili inclusi nel Nomenclatore tariffario. Seguono poi le altre percentuali:

Dal 51%, congedo straordinario per cure, se previsto dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).

Dal 67%, esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria (esclusa la quota fissa). Tessera regionale di libera circolazione (un documento di viaggio regionale che

permette di utilizzare gratuitamente tutte le linee di trasporto pubblico) con tariffa agevolata, con limite ISEE (Indicatore della Situazione Economica) pari o inferiore a 16.000 euro.

Dal 74%, assegno mensile concesso alle persone di età compresa tra i 18 e i 65 anni prive di impiego, nel rispetto dei limiti di .

Per l'invalidità del 100%, fornitura gratuita di ausili e protesi previsti dal nomenclatore nazionale; collocamento obbligatorio se presente capacità lavorativa residua; esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria (esclusa la quota fissa); tessera di libera circolazione gratuita; pensione di inabilità per le persone di età compresa tra 18 e 65 anni.

Questo breve riepilogo basta a contestualizzare la nostra forte perplessità per le modalità di assegnazione dei parcheggi, in particolare quelli di via Larga, che non tengono in alcun conto i diversi gradi di difficoltà che attengono alla condizione di in-

valido, a seconda del grado di invalidità.

Delle due l'una: o chiunque sia in condizione di invalidità viene messo immediatamente in condizione di accedere all'accesso agevolato e gratuito al parcheggio, oppure, se questo non fosse possibile, si dia precedenza a chi ha le maggiori difficoltà.

Altrimenti non si possono evitare alcune semplici ma drammatiche domande: perché nell'assegnazione dei parcheggi a pagamento, nella nuova sede di Via Larga, non si tiene conto di queste differenze?

Perché a invalidi civili assunti dall'Azienda tramite il Collocamento obbligatorio, e pertanto sottoposti ad ulteriore visita di accertamento prima dell'assunzione stessa, viene richiesta nuovamente la presentazione di certificati dove si dichiara il motivo per cui la persona è invalida?

Perché persone con invalidità inferiore al 46% (non aventi diritto al collocamento obbligatorio) sono state esonerate dal pagare il

parcheggio, mentre altre con invalidità superiore no?

Perché un disabile al 90%, non è stato messo in condizione di conoscere e quindi di accedere a questo beneficio, né si è provveduto a risolvere immediatamente il problema, considerandolo rimandabile?

Non vorremmo mai pensare che si stessero facendo discriminazioni.

Il processo che porta al riconoscimento dell'invalidità è umiliante, si viene sottoposti a visite dove in molti casi si viene trattati da opportunisti.

I veri invalidi queste umiliazioni nel corso degli anni purtroppo le hanno dovute subire continuamente e non è certo il caso di rinnovare il calvario in Azienda o di fare insinuazioni sulla presunta scarsa dignità di chi pretende il diritto alla gratuità del parcheggio come esigibile senza *se* e senza *ma*.

Ci si è forse accorti di avere concesso questo beneficio con eccessiva leggerezza ed ora si vorrebbero limitare le richieste, magari prendendo tempo per l'assegnazione o mettendo in difficoltà co-

loro che richiedono il beneficio partendo da problemi decisamente più importanti di altri che l'hanno già ottenuto.

Una situazione spiacevole, presente in un'importante realtà aziendale, che evidenziamo perché crediamo che il grado di civiltà nella vita di un'impresa si misuri a partire dal rispetto per chi ha maggiori difficoltà.

Rispettare le persone  
significa anche  
mettere tutti  
in condizione  
di conoscere  
i propri diritti



## Dulcis in fundo

Una riflessione dell'ultimo minuto sulla disdetta dell'Accordo Quadro, che ci nasce dalla frequentazione delle Assemblee in corso.

Il tentativo di distruggere le tutele presenti in Unipol è di vecchia data. Ini-

ziò infatti già dal primo insediarsi dell'attuale gestione del Personale, con l'avvento del disistimato Salvatori.

I lavoratori in quell'occasione furono compatti e si ratificò l'attuale versione dell'Accordo, che però

l'Azienda cerco di scipparci durante le prime fasi della trattativa per il rinnovo del CIA.

Un'altra dura reazione dei lavoratori salvò i nostri diritti, ma ora siamo capo a quindici.

Occorrerà lottare ancora e prepararsi

a farlo ancora nelle prime fasi di un futuro rinnovo CIA dopo la fusione.

Data l'importanza che il Gruppo ha assunto, una simile battaglia riguarda tutti i lavoratori del settore e noi non possiamo deluderli, né ora né in futuro.



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)