

NOTIZIARIO DEL COORDINAMENTO UILCA DEL GRUPPO UNIPOL

LUMI

L'Azienda latitante

Prima della firma sul famoso accordo per la fusione di Unipol e Fonsai, avevamo sperimentato stupiti un'Azienda particolarmente disponibile, attenta ai bisogni dei lavoratori e alle istanze del Sindacato. Ma ora che la delicata questione è risolta le cose sono un po' cambiate. Verrebbe da dire: "Fatta la festa gabbato lo santo".

E il Santo gabbato non è appunto solo il Sindacato, ma lo sono anche i lavoratori che cominciano ad dover fare i conti con una pesante riorganizzazione. Una rivoluzione iniziata strisciando con i primi adeguamenti di carattere amministrativo che hanno sicuramente causato qualche disagio e diversi disappunti (ogni volta che si mette mano a Gerip, qualche piccola agevolazione per lavoratori stranamente scompare), ma proseguita con la comparsa, alquanto sofferta dobbiamo dire, di organigrammi spesso sconvolgenti. Sicuramente traumatici per diverse persone che hanno visto cancellata in un solo momento tutta una carriera, un modo di concepire se stessi ed il proprio ruolo all'interno del Gruppo.

Sul fronte sindacale invece, si è tornati rapidamente a film già visti. Una certa evanescenza nei rapporti (sono tutti molto indaffarati è comprensibile), e la brutta abitudine di non rispondere spesso alle nostre lettere, in particolare a quelle che richiedono incontri su questioni urgenti o comunque importanti. Aleggia la sensazione di uno spiacevole retrospensiero: "Avete avuto il vostro accordo? Abbiamo salvato i posti di lavoro? Adesso non disturbate il manovratore e, soprattutto, lasciateci interpretare quanto c'è scritto sull'accordo di fusione come meglio ci aggrada senza interferire." Va da sé che a noi non sta bene.

Buona lettura



*Per un
nuovo modo
di intendere
il mondo
del lavoro*



Le notizie sulla riorganizzazione sono giunte in Azienda recate dagli Agenti in visita. Non è la prima volta e non sarà l'ultima. Ma insomma...



La riorganizzazione negata

“Non lo hai saputo?” dice un Agente. “Cosa?” fa l’ignaro funzionario. “Danno il tuo ufficio a un altro?” “???”

Beh, amici, è così che funziona la riorganizzazione: per saperne qualcosa tocca chiedere a qualche informato cronista del Corriere della Sera, perché all’interno dell’Azienda per lungo tempo non riesce a filtrare niente di ufficiale. Tutto ufficioso.

Non siamo impietosi, sappiamo che questa rischia di essere la madre di tutte le riorganizzazioni, così come sappiamo che i cambiamenti non finiranno tanto presto e che l’Azienda troverà il suo nuovo equilibrio solo nell’Arco dei prossimi anni, dopo vari tentativi ed errori. Però forse un pochino meglio si sarebbe potuto fare.

A Bologna il movimento è iniziato nel settore Vita. Un gruppo di capiufficio, che svolgevano questo ruolo da anni, è stato chiamato e a costoro è stato comunicato che il loro impegno di responsabilità gerarchica era concluso. Renato Pozzetto, in “Per amare Ofelia” diceva: “Il nostro amore stato lungo e duraturo... ma ora ci dobbiamo lasciare!”

Inutile chiedere come sarebbe stato riorganizzato l’ufficio, non era dato saperlo. Così i di-

pendenti di quell’area per quasi due settimane non hanno più saputo a chi rivolgersi.

Situazioni simili, ma se possibile più scoordinate, in altre aree aziendali.

In modi più o meno ufficiosi, sono stati tolti incarichi o almeno si presumeva che questi non avessero più valore; così nessuno sapeva più se poteva prendersi ancora delle responsabilità o se doveva immediatamente cessare di dare qualsiasi autorizzazione.

Alcuni capi entranti, cominciavano ad allargarsi a prendere contatto con i loro futuri rapporti. Così alcuni venivano invitati a corsi di formazione o riunioni di aree in cui formalmente non erano ancora (una cortesia, per carità, in vista del futuro). Ma queste persone, correttamente si chiedevano se potevano andarci o meno, o se magari il loro precedente superiore non ci sarebbe rimasto male.

In alcune aree si veniva a sapere che sarebbe arrivato altro lavoro; panico, *ma non abbiamo abbastanza uomini per gestire questa partita!!* In altre si capiva che il lavoro andava via, ma non c’era verso di sapere cosa lo avrebbe sostituito.

Il colmo è stato quando i colleghi dell’immobiliare si sono cercati

sull’organigramma (finalmente uscito dopo un vero e doloroso parto) e... non si sono trovati.

Ma dove siamo finiti?, hanno chiesto al Sindacato.

Cerca cerca, si è scoperto che erano in gran parte stati distaccati nella *Immobiliare Lombarda*, che, come dice la parola, sta in Lombardia e svolgeva questa attività per il Gruppo Fonsai. Panico! *Ci manderanno tutti quanti in quella società, chissà dove, e poi ci daranno il contratto del commercio!*

Se qualcuno fa le cose alla chetichella, come fai a non pensare che abbia in serbo qualche oscuro progetto.

Alla fine l’Azienda dà tutte le rassicurazioni, ma il seme del dubbio è stato piantato e sicuramente qualcuno di questi colleghi, la sera, guardando le luci del tramonto fuori dalla finestra prima di andare a casa, vede uno spettro agitarsi nel giardino: il contratto del commercio che lo guarda arcigno, quasi a volerlo ghermire.

Un bel marasma, con colleghi che perdono il sonno ed altri che si chiedono cosa faranno in futuro nel Gruppo, e nessuno ancor oggi sembra poter dar loro una risposta.

Un pochino meglio è andata nei Sinistri, dove

sono state svolte grandi riunioni esplicative rivolte a tutti i dipendenti (avete visto il simpatico filmato su UNIT?). Nessun collega ha avuto alcunché da ridire, ma per un semplice motivo. In quell'area la riorganizzazione effettiva è rimandata al ferale momento in cui sarà attivo e disponibile per tutti il nuovo software di gestione sinistri. Allora sì che potrebbero iniziare i dispiaceri.

E poi ci sarebbe la questione dei rapporti industriali.

E' certamente vero che l'Azienda aveva parlato al Sindacato della riorganizzazione, con dovizia e sfoggio di slide. Ma l'organigramma con le relative ricadute non era mai stato illustrato. E non lo è stato neanche dopo la sua pubblicazione. Il che è stato anche in violazione degli accordi contrattuali che prevedono puntuali riunioni informative in presenza di forti riorganizzazioni.

La questione dell'immobiliare è un caso preciso che avrebbe meritato questo tipo di attenzione.

Attenzione che è mancata in aperta violazione contrattuale.

L'impressione generale è, dunque, che in molti casi l'Azienda si stia comportando come qualcuno che ha segreti che non vuole rivelare. E allora sfugge, si nega,

non risponde alle richieste di incontro.

E questa dura realtà, tanto per dirne una, potrebbe essere che il numero dei quadri disponibili è, teoricamente, il doppio del necessario.

Se due uffici diventano uno, c'è un capo in più e non si sa più che farne. Dunque si spera che l'escluso se ne faccia una ragione, lo si evita; magari, chissà, aderirà al Fondo di Solidarietà.

Da queste pagine, così come nella nostra attività sindacale sul campo, non possiamo invece che richiamare l'Azienda a un atteggiamento più responsabile, a un maggiore rispetto dei dipendenti e dei loro rappresentanti.

Non sono poi mancate autentiche inadempienze all'accordo appena firmato. Come la mancata presentazione di un pacchetto di prestazioni sanitarie per i pensionati, promesso per il 15 febbraio, o strane interpretazioni unilaterali del diritto agli incentivi sui trasferimenti.

Anche le dichiarazioni più volte fatte e poi sottoscritte sulla necessità di cambiare le politiche sul part-time, decisamente restano lettera morta ed i colleghi che lo chiedono vengono ancora mortificati dai veti incrociati dei loro responsabili. La disponibilità a pesare meno sui conti economici del Gruppo viene ancora

ripagata con gli sguardi sbiechi che rivolgiamo a chi ci viene a chiedere una qualche strana assurdità. Ma se non si concedono i part-time a chi li chiede, dov'era tutto questo esubero di personale che è stato dichiarato?

Pur comprendendo la complessità del lavoro da fare, deve essere data la stessa attenzione al quadro generale così come al dettaglio, all'ufficio come alla persona.

I dipendenti devono sapere con certezza e tempestività cosa saranno chiamati a fare in futuro; devono essere preparati, formati e messi in grado di farlo al meglio.

Fiori di funzionari, che hanno dato il loro contributo per decenni alle fulgide sorti del Gruppo, devono essere nuovamente motivati e valorizzati, affidando loro compiti specialistici degni del loro ruolo e della loro storia. Mansioni che magari non sono ancora state previste, ma che potrebbero contribuire a dare a questa Azienda una maggiore capacità di manovra e a raggiungere punte di eccellenza e di qualità del settore mai giunte prima.

Perché in fondo, la vera grande e sana risposta ai cosiddetti "eccessi di personale" è utilizzare questo personale per migliorare il servizio al cliente ed elevare la nostra competitività sul mercato.

La mancanza di informazione può apparire come reticenza e generare sospetto.



*Cosa si è fatto
in Azienda
per ridurre lo stress
da lavoro correlato?
Niente...*

Che stress questo stress

Qualche tempo fa (ottobre 2012), Lumi vi aveva narrato di come la legge obblighi le aziende a svolgere rilevazioni sullo stress provato dai propri dipendenti.

La cosa un po' paradossale di questa legge è che non si chiede alle Aziende di effettuare indagini "sul campo", magari intervistando i dipendenti, ma semplicemente di compilare una sorta di formulario contenente gli indicatori d'allarme, per fare una sorta di autocheck in materia ed eventualmente intervenire in qualche modo per abbassare i livelli di stress ipotizzati.

Lasciando da parte il giudizio sul legislatore che ha paura della sua stessa ombra, vi avevamo narrato i risultati del compito effettuato dal nostro Gruppo.

Il quadretto che ne risultava era tutto som-

mato positivo (che sorpresa!), e per le aree di criticità si prevedevano specifici interventi correttivi.

Da allora cosa è cambiato?

Per cominciare, ad una **riorganizzazione** (fusione Unipol e Winterthur) ne sta seguendo un'altra che causerà amarezze e tensioni ancora più grandi. Nello stesso questionario, infatti, uno degli indicatori di elevato stress aziendale sono proprio le riorganizzazioni.

Oltre ai cambi di mansione, la perdita di professionalità con l'onere di apprendere di nuove, arrivano rinnovate procedure e nuovi software, l'aumento della burocratizzazione aziendale, la progressiva tendenza a realizzare *open space* che arrivano ad ospitare, con disagio, fino a 15 dipendenti.

La pressione sui liqui-

datori si è sicuramente abbassata, a causa della minore incidenza di sinistri, cosa che però ha sicuramente causato una brusca frenata nel metabolismo di queste persone che sappiamo essere essa stessa causa di stress.

Insomma, se facessimo la rilevazione adesso, lo stress sarebbe presente come e forse più che nel 2012.

In compenso l'Azienda, per quanto ne sappiamo, non ha fatto nulla per ottemperare alle promesse fatte sul questionario.

Aspettiamo che l'Azienda ci smentisca. Sicuramente anche l'aver firmato un buon accordo per gestire la riorganizzazione è stato un passo in avanti, purtroppo, come abbiamo visto nelle pagine precedenti, ora si sta facendo di tutto per minare la serenità che esso ha prodotto.



Cosa fare del Welfare?

Un altro capitolo dove registriamo una certa latitanza aziendale è quello del welfare.

Chiariamoci, in questa azienda si svolgono da sempre molte attività di supporto ai dipendenti, e la regina di queste attività è l'assistenza sanitaria. Tuttavia, avendo recentemente chiesto all'Impresa di approfondire questi temi in senso più generale, abbiamo registrato una certa riluttanza al confronto.

La nostra richiesta partiva dalla nuova iniziativa intitolata NOI UNIPOL. Chi ha avuto qualche minuto di tempo per esplorare le pagine di Mosaico ad essa dedicate ha verificato che si tratta di temi di varia importanza: dalle Convenzioni assicurative e bancarie, all'asilo nido, fino a servizi di varia natura (dal calzaio alla lavanderia e la farmacia).

Viene razionalizzato così tutt'un insieme di servizi ai dipendenti

che già esistevano, insieme a novità da poco implementate.

Alcune di queste iniziative sono state presentate e discusse nella sede della Commissione Pari Opportunità, che però per sua natura non può essere il contenitore per tutto quanto, infatti per l'assistenza sanitaria c'è una commissione apposita.

Tuttavia, al Sindacato è dispiaciuto che, nel lanciare l'iniziativa NOI UNIPOL, l'Azienda non abbia voluto avere neanche un momento di condivisione dell'argomento. Eppure, funzione del Sindacato è proprio presentare all'Azienda, su vari temi, esigenze, punti vista e prospettive osservati con l'occhio del dipendente. Un valore che non solo può migliorare i servizi ad esso offerti, ma può evitare sprechi e condurre a proficue razionalizzazioni.

Al nostro invito, però, ad un incontro sul tema

del welfare per confrontarsi in modo più complessivo, l'Azienda non ha ancora risposto, continuando a preferire la strada di illustrare le singole iniziative nelle commissioni apposite.

Forse non ha aiutato un precedente incontro che ha riguardato un servizio importante contenuto in NOI UNIPOL, le convenzioni INGRUPPO.

Se ricordate l'Azienda ci aveva convocato qualche tempo fa proponendo un inaccettabile cambiamento delle tariffe che avrebbero condotto la maggior parte dei dipendenti ad un considerevole aggravio dei costi sulle polizze auto.

Va da sé che di fronte a questo le reazioni del sindacato furono dure.

Non è però con spirito conflittuale che vogliamo affrontare i temi del welfare, soprattutto quando essi recano reali benefici per tutti.

*NOI IN GRUPPO
raccoglie i servizi
dedicati ai
Dipendenti
ma si preferisce che
il Sindacato ne stia
fuori il più possibile*



noi Unipol

Che sfortuna chi si infortuna!

Già in precedenti numeri di Lumi abbiamo segnalato le difficoltà di chi, essendo dipendente, si trova l'Azienda come controparte, che ciò avvenga a causa di un incidente automobilistico oppure di un infortunio extraprofessionale.

La garanzia per gli infortuni è compresa nel nostro Cia e questo rende la gestione aziendale delle richieste di indennizzo molto delicata delicata. Molti colleghi, per esperienza vissuta, mettono oggi in dubbio l'equità e la congruità delle perizie aziendali, il che poi genera uno stato di apprensione in coloro che devono eventualmente presentare analoghe domande.

Coloro che non riportano invalidità gravissime infatti lamentano di venire penaliz-

zati da valutazioni aziendali molto restrittive (notevolmente difformi dalle perizie da essi presentate), che hanno lo scopo di far rientrare il sinistro nella franchigia del 4% prevista dal CIA Unipol e, dunque, privarli di qualsiasi liquidazione.

Durante la trattativa Cia naturalmente gli intendimenti, lo spirito e la forma, erano stati ben diversi, tanto che la tabella di riferimento per la liquidazione oggi prevede di partire addirittura dal 4,5%, anziché dal 5% come prassi comune nella attività assicurativa.

Come già successo in passato, il lavoratore si trova così di fronte alla bella alternativa di litigare con il proprio datore di lavoro, oppure di rassegnarsi a subire un abuso. Un

dilemma senza altre possibili soluzioni.

Il 17 febbraio, insieme alle altre organizzazioni sindacali, abbiamo quindi formalizzato all'Azienda la necessità di un chiarimento, chiedendo una verifica dettagliata delle richieste di indennizzo per infortuni: quelle accolte e quelle respinte, con quali invalidità e motivazioni.

Ancora non ci è stata data risposta. Del resto, se l'Impresa latina sull'accordo di fusione, in questo caso possiamo invece dire che si eclissa nelle nebbie padane.

Va da sé che, quando ci si fa grandi manovrando patrimoni multimiliardari, non ci si deve poi comportare come gestori di un modesto banco dei pegni.



*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