



UniInform
UniCredit Group

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



IL PUNTO SU UNICA

**FORSE NON TUTTI
SANNO CHE ...**

**STRESS DA LAVORO
CORRELATO**

**BISOGNA AGIRE PER
PREVENIRLO**

Bimestrale Informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi di Unicredit Group
Anno III n.° 2 Marzo – Aprile 2011



8 MARZO ... FESTA DELLA DONNA !!!

DONNA, LAVORATRICE E MADRE ATTRAVERSO LA "CONCILIAZIONE"

NUOVE FORME DI LINGUAGGIO IL "LIVELLO ZERO" **FOCUS SUL PROTOCOLLO DEL 18/10 ASSUNTE OLTRE 300 PERSONE**

**COSE DA SAPERE
LE OFFERTE SU PIONEER**

REDAZIONE FABI UNIINFORM

Direttore Responsabile
Ado Dalla Villa

Direttore Comitato di Redazione
Massimiliano Greco

Comitato di Redazione
Floriana Benedet
Tommaso Cimmino
Ado Dalla Villa
Massimiliano Greco
Giovanni Randazzo
Marco Turati

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione.unicredit@fabimilano.it

**Sito Web dove reperire tutto il materiale
informativo della Fabi di Unicredit Group**
<http://www.fabiunicredit.org>

8 MARZO ... FESTA DELLA DONNA !!!

Le origini della festa dell' 8 Marzo risalgono al lontano 1908, quando, pochi giorni prima di questa data, a New York, le operaie dell'industria tessile Cotton scioperarono per protestare contro le terribili condizioni in cui erano costrette a lavorare. Lo sciopero si protrasse per alcuni giorni finché,



l'8 marzo, Mr. Johnson- il padrone - bloccò tutte le porte della fabbrica per impedire alle operaie di uscire. Allo stabilimento venne appiccato il fuoco e le 129 operaie prigioniere all'interno morirono arse dalle fiamme.

Questo triste avvenimento, diede il via negli anni immediatamente successivi ad una serie di celebrazioni che inizialmente furono circoscritte agli Stati Uniti. Unico scopo "il ricordo" della orribile morte delle operaie nel rogo della fabbrica.

In seguito la giornata di commemorazione fu accolta in tutto il mondo come il giorno simbolo del riscatto femminile.

L'iniziativa di celebrare la giornata internazionale della donna fu assunta nel 1910 a Copenaghen, durante la Conferenza internazionale delle donne socialiste, da Clara Zetkin, che "visse battendosi per l'emancipazione femminile e teorizzò la liberazione delle donne dalla sudditanza maschile come parte fondamentale dell'emancipazione del proletariato".

Successivamente, con il diffondersi e il moltiplicarsi delle iniziative a favore delle rivendicazioni femminili in merito al lavoro e alla propria condizione sociale, la data dell'8 marzo assunse un'importanza mondiale, diventando, grazie alle associazioni femministe, il simbolo delle vessazioni che la donna aveva dovuto subire nel corso dei secoli, ma anche il punto di partenza per il proprio riscatto.

Oggi giorno, l'otto marzo continua a rappresentare un appuntamento molto atteso; quella che in origine era una giornata di lotta, dal forte e duro significato politico, è andata lentamente attenuando i suoi toni di battaglia sociale per acquisire quelli di una semplice e festosa ricorrenza.

Le associazioni di donne organizzano manifestazioni e convegni sull'argomento, cercando di sensibilizzare l'opinione pubblica sui problemi che pesano ancora oggi sulla condizione della donna.

Come spesso accade, a festeggiare non sono solo le donne. La data, infatti, è attesa anche dai fiorai che in quel giorno vendono una grande quantità di mazzetti di mimose, divenute il simbolo di questa giornata e dai ristoratori che vedranno i loro locali affollati - magari ignorando cosa accadde l'8 marzo del 1908.



“ Il consumismo e in parte i media nel corso degli anni hanno inteso trasformare questa ricorrenza in un fatto puramente consumistico, ma noi nel continuare a ricordarne le origini riteniamo che la celebrazione della festa della donna rappresenti per tutta l'umanità un alto valore morale da non dimenticare. ” ■

DONNA, LAVORATRICE E MADRE ATTRAVERSO LA “CONCILIAZIONE”

Rendere concretamente possibile la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita; questa è l'ambizione che si è posta il "**GRUPPO PROGETTO CONCILIAZIONE**".

Costituito nel 2010, il Gruppo di Progetto è formato dalle componenti delle Commissioni di Pari Opportunità di Gruppo e di Ucb, con lo scopo preminente di predisporre un piano di lavoro che contenga, fra l'altro, forme di sperimentazione di flessibilità degli orari attraverso la diversa articolazione dell'orario di lavoro prioritariamente per le realtà in cui è maggiore la concentrazione di domande di part-time giacenti ed anche per la rete commerciale. Il personale femminile in Unicredit Spa risulta essere oltre il 50% del totale, tuttavia solo una percentuale inferiore al 5% ricopre oggi ruoli apicali. Tale percentuale risulta lievemente in crescita rispetto a quanto presente nelle singole realtà aziendali negli anni precedenti, ma ancora assolutamente troppo sottodimensionata rispetto a quanto sarebbe auspicabile per una corretta valorizzazione delle professionalità, delle competenze acquisite e delle progressioni di carriera.

Da una valutazione delle esigenze dei lavoratori è emerso, tra le altre cose, che i problemi di conciliazione tra vita familiare e lavoro rappresentano ancora un elemento di criticità, soprattutto per le lavoratrici. Da una analisi dei bisogni effettuata all'interno dell'azienda su un percentuale statisticamente significativa del personale dipendente, è emersa la necessità di fornire maggiori strumenti di flessibilità. Ciò non sarà, però, possibile se non attuando nel contempo una diversa organizzazione del lavoro al fine di migliorare gli aspetti di conciliazione senza trascurare lo sviluppo professionale delle risorse interessate, con l'impegno a combattere ogni forma di ostacolo e/o discriminazione di differenza di genere esistenti nell'attuale realtà lavorativa. Le profonde trasformazioni sociali e culturali degli ultimi decenni hanno modificato l'assetto del vecchio modello familiare, tanto che la famiglia non è più vista come modello "unico" ma investe ora una pluralità di situazioni alle quali occorre dare risposte adeguate e concrete.



L'obiettivo è quindi di sperimentare delle modalità più "aperte" ed innovative di organizzazione del lavoro che permettano un beneficio tangibile a favore dell'individuo. In quest'ottica, il Gruppo Progetto di Conciliazione sta elaborando un progetto articolato in un insieme di interventi finalizzati principalmente a:

- consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori di usufruire di nuove forme di flessibilità e di elasticità di orario sia nella rete delle filiali che negli uffici di direzione;
- promuovere azioni di informazione e sensibilizzazione del personale relativamente ai problemi di conciliazione;
- offrire servizi in grado di supportare le famiglie delle/dei dipendenti nella gestione dei problemi di conciliazione.

La soluzione dei problemi di conciliazione, oltre ad avere un alto ed imprescindibile valore sociale e d'attenzione verso tutte le persone interessate, potrà altresì aumentare la soddisfazione individuale con conseguente miglioramento del clima interno e generare le condizioni necessarie affinché il talento femminile trovi naturale ed auspicabile valorizzazione in azienda.

Che **LAVORATORI FELICI E SODDISFATTI SONO ALLA BASE DI QUALSIASI SUCCESSO AZIENDALE**, dovrebbero averlo capito tutti...

♀ **Colleghe referenti Fabi per il Progetto:** *Floriana Benedet (MI), Maria Cristina Gobbi (VR), Maria Rosa Petrucci (RE), Anna Maria Zanardi (Bo).* ■

EVOLUZIONE ... O INVOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IL "LIVELLO ZERO"

Che cosa è oggi il rapporto di lavoro tra dipendenti e superiori?

Sotto tale aspetto possiamo dire che esso tenda a condizionare il dipendente che altrimenti, privo di monitoraggio e quindi in balia del suo libero arbitrio, correrebbe il rischio di mettersi a riflettere, magari con atteggiamento critico. Il che appare deleterio per l'azienda. Perciò quest'ultima, prova (e spesso ci riesce) a tenere fuori dalla propria logica organizzativa tale prerogativa pur sacrosanta e legittima per il dipendente: quella di pensare con la propria testa.

In un mondo in cui regnano servilismo e opportunismo, il non conformista è considerato un seminatore di zizzania, un elemento di disturbo perché rifiuta i compromessi: ha le idee chiare e merita pertanto la massima sfiducia.

A lui si preferisce di gran lunga chi, facendo magari buon viso a cattivo gioco, si adatta e canta in coro...



E' diventato quasi obbligatorio simulare perenne cordialità, disponibilità a concedere il proprio spazio privato, pena l'esclusione dal sentirsi partecipe a qualcosa (ma a che cosa in realtà?...).

Così nell'azienda l'atmosfera è apparentemente permissiva e un'ipocrita cordialità è di rigore.

Importante è rispettare i riti, lo status quo.

Il perfetto uomo d'impresa deve essere uomo assolutamente medio; pensa, veste, si atteggia, sorride come il classico uomo medio...

Noi dipendenti, a volte, non ci

rendiamo nemmeno più conto che l'oppressione è esercitata addirittura con il nostro consenso! L'Obiettivo auspicato è che il dipendente si auto-imponga cose che di norma dovrebbero essere imposte dall'esterno. Diventa quindi necessario, per l'azienda, creare anche un nuovo linguaggio per comunicare questa prassi così invasiva: la lingua-slogan e un linguaggio "a livello zero", in cui le parole non significano più nulla. Si utilizzano parole tecniche e astratte nel tentativo di risultare convincenti e competenti. Con lo stesso criterio oggi si assumono i dipendenti per ciò che sono in apparenza e non per la loro autentica competenza. Per cui, chi si propone per un lavoro, è obbligato a essere agente commerciale di se stesso, deve prima di tutto "sapersi vendere".

I giovani sono i più ricercati. Al di là del minore impatto che il loro stipendio avrà sul conto economico dell'azienda, l'attuale difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro li porta ad omologarsi il più possibile alle direttive aziendali, pena per loro la perdita del posto. Nasce così per l'azienda la cosiddetta "cultura d'impresa", espressione totalmente priva di alcun significato, perché le due parole non hanno nulla a che vedere l'una con l'altra.

Come si può pensare di coniugare la cultura con l'azienda?

In realtà l'impresa, come l'intera società contemporanea, è minacciata da una decomposizione incipiente e forse inarrestabile che nasce proprio da mancanza di cultura, quella vera, non quella aziendale! Per attuffare questa sensazione di imperante sfaldamento avviene allora la frenetica esibizione dei buoni sentimenti, l'affermazione di una forte etica aziendale, di una strategia aziendale. E la strategia che cos'è? E' forse solo l'arte di sembrare più intelligenti, più bravi?

Perché sorge lecitamente il dubbio che, in realtà, nella strategia aziendale le apparenze sono più importanti della qualità del lavoro svolto; la reputazione, l'attribuzione di un merito, contano ben di più di un vero successo e di un merito vero. Non ha alcuna importanza se è ormai ovvio che vive imperante nelle alte sfere l'arte del "fare e disfare" senza minimamente preoccuparsi che sulle spalle del dipendente venga scaricato di tutto e di più. L'importante è mantenere uno stretto controllo della situazione, affinché mai il dipendente possa esprimere un concetto personale, un'idea personale e peggio che mai una critica, pena il crollo di tutto il sistema. ■

STRESS DA LAVORO CORRELATO BISOGNA AGIRE PER PREVENIRLO

Il Testo unico in materia di salute e sicurezza nel lavoro (D.Lgs. 81/2008 "Testo Unico Sicurezza"), come modificato dal decreto legislativo n. 106/2009, ribadisce e rafforza il principio in forza del quale la valutazione dei rischi da lavoro deve comprendere "tutti i rischi" per la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori; non solo, quindi, i fattori di rischio "tradizionali" (come, ad esempio, i rischi relativi all'uso di sostanze pericolose o di macchine), quanto anche rischi di tipo "immateriale", tra i quali, espressamente, quelli che riguardano lo stress lavoro-correlato, quale definito dall'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia dalle parti sociali il 9 giugno 2008.

"Lo stress è 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. (...) Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute. (...) Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione "povera", ecc. (...) Se il problema di stress da lavoro è identificato, bisogna agire per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti."



A latere dei CIA definiti nel Gruppo UniCredit il 27 settembre 2007 -su richiesta delle Organizzazioni Sindacali- si è convenuto di avviare un percorso congiunto azienda/sindacato di informazione/formazione volto ad acquisire consapevolezza dei fattori del **benessere ambientale**.

Il Gruppo Unicredit ha avviato il processo di valutazione dello stress lavoro-correlato fin dai primi mesi del 2010. In assenza di linee guida generali, il Gruppo UniCredit ha coinvolto esperti del settore per mettere a punto una metodologia di valutazione con solide basi scientifiche -l'Azienda ribadisce- non solo per soddisfare i requisiti di legge ma anche per conoscere il fenomeno stress all'interno dell'organizzazione al fine di sviluppare interventi di prevenzione e gestione dei fattori di rischio psicosociale e di stress lavoro-correlato. Come sappiamo, il datore di lavoro è tenuto pertanto ad effettuare: la valutazione del rischio stress lavoro-correlato e l'attuazione delle misure di prevenzione; la stesura del Documento di Valutazione del rischio stress lavoro-correlato; l'informazione e la formazione dei lavoratori; l'adozione di tutte le misure idonee a tutelare l'integrità fisica, psicologica e morale dei lavoratori.

AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA ED ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI INVECE, IL COMPITO DI VEGLIARE AFFINCHÈ I BUONI PROPOSITI AZIENDALI NON RIMANGANO SOLO TALI. ■

FOCUS SUL PROTOCOLLO DEL 18/10/2010 ASSUNTE OLTRE 300 PERSONE

Sono trascorsi pochi mesi dal giorno in cui le parti sociali hanno stipulato l'accordo esuberanti del 18/10/2010 e già qualche risultato si concretizza:

- Complessivamente nel Gruppo sono state assunte oltre 300 persone, pertanto il primo obiettivo può dirsi conseguito.
- Circa la stabilizzazione dei contratti di apprendistato in essere, questi ammontano a circa 170 (trattasi di contratti trasformati in rapporti a tempo indeterminato), risultato tutt'altro che disprezzabile.
- Circa l'impegno di assunzione nei confronti dei lavoratori del ex Gruppo Delta, nelle tre regioni di Lombardia, Lazio e Campania sono stati assunti complessivamente 35 risorse.

Si può pertanto affermare che i primi - positivi - riscontri dell'accordo sono tangibili e questo rappresenta senza dubbio un motivo d'orgoglio per la FABI in qualità di maggiore Organizzazione Sindacale del settore. ■

IL PUNTO SU UNICA FORSE NON TUTTI SANNO CHE ...

Tutti voi sicuramente ricorderete che i piani sanitari sottoscritti all'inizio del 2009 hanno una durata triennale, ovvero 1/01/2009 - 31/12/2011.

Qualora il rapporto sinistri/premi dell'anno 2009, fosse risultato superiore ad un determinato valore, avrebbe potuto variare detta durata trasformandola in biennale.

Così non è stato; al contrario il rapporto rilevato ad ottobre del 2010 è del 82% e quindi al di sotto della soglia, definita dalle Compagnie, di equilibrio.

E' stato quindi possibile non solo mantenere le attuali prestazioni, ma concordare anche dei miglioramenti che di seguito vi rammentiamo:

- Aumento del massimale, polizza nuova Standard per cure oncologiche da €8000 a €10000;
- Riconoscimento di 18 sedute di laserterapia in luogo delle attuali 12;
- Eliminazione dalle esclusioni di polizza per le malformazioni neonatali/difetti fisici in caso di interventi di norma entro il primo anno di vita;
- Riduzione di € 150 degli scoperti previsti per interventi ambulatoriali in Rete Convenzionata;
- Inserimento all'interno della diagnostica dell'endoscopia seguita da biopsia;
- Innalzamento del limite dei giorni post intervento, per fisioterapia, da 100 a 120.

E' stato inoltre convenuto di non applicare l'aumento di € 10 delle franchigie in Rete Convenzionata -per la diagnostica e le visite specialistiche- per la polizza Nuova Standard.

Riteniamo che anche questi siano - piccoli ma costanti - passi in avanti al fine di garantire, a tutti gli assistiti, coperture sempre maggiori e funzionali. ■

COSE DA SAPERE ENTRO FINE MARZO LE OFFERTE SU PIONEER ...

In questi giorni, tutti i Media hanno riportato la notizia che, entro la fine di marzo, giungeranno sul tavolo di Unicredit le proposte formali per la selezione di un partner industriale da affiancare a Pioneer. Cosa significhi "partner industriale" ancora non è proprio chiaro.

Una cosa è certa: i concorrenti esteri in gara sono Amundi (Società Generale), la britannica Resolution e i francesi di Natixis. L'amministratore Delegato di Unicredit ha confermato la notizia.

Nessun commento invece in merito al possibile interesse da parte di Eurizon.

Il dossier Pioneer-Eurizon è sostenuto dal Ministro dell'Economia Giulio Tremonti preoccupato per una eventuale cessione all'estero della società italiana. Nel mezzo i lavoratori che si interrogano sul loro destino. ■