



UniInform
UniCredit Group

IL PUNTO SU UNICA

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

CCNL

EPPUR SI MUOVE

FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Bimestrale Informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi di Unicredit Group
 Anno III n.° 3 Novembre – Dicembre 2011



SEBEN CHE SIAMO DONNE

LA DONNA ITALIANA DALL'UNITA' D'ITALIA ALLA 1ª GUERRA MONDIALE

**UNA BANCA IMMACOLATA
 ED INCORRUTTIBILE
 UN'INIZIATIVA LODEVOLLE**

**CAE DI UNICREDIT
 BILANCIO DI PRIMO MANDATO
 2007-2011**

**RIPRESA L'ATTIVITA' NEGOZIALE
 I PRIMI PASSI**

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>

SEBEN CHE SIAMO DONNE

LA DONNA ITALIANA DALL'UNITÀ D'ITALIA ALLA PRIMA GUERRA MONDIALE

Pur nelle grandi differenze che contraddistinguono le campagne italiane all'indomani dell'Unità, il lavoro femminile rappresenta un dato costante e tradizionale della società rurale.

Le donne formano parte essenziale della manodopera agricola: zappano, seminano, mietono; assieme agli uomini, e come gli uomini, compiono gran parte del lavoro della coltura.

La tipologia del lavoro femminile nei campi varia da zona a zona, ma vede ovunque la donna partecipe di tutte le fatiche del mondo agricolo: la donna non si sottrae alla miseria ed allo sfruttamento che caratterizzano il mondo rurale nella seconda metà dell'Ottocento.

Le donne svolgono lavori sproporzionati alle loro forze; non possono permettersi alcun riguardo durante la gravidanza e il parto e, durante il puerperio possono assentarsi dal lavoro solo per una settimana. Quando la donna non partecipa costantemente al lavoro dei campi, collabora attivamente all'economia familiare occupandosi, quindi, di tutte le attività connesse al lavoro agricolo e di tutti gli oneri connessi alla gestione domestica, alla maternità, alla crescita e cura dei figli e degli anziani del nucleo familiare.

In aggiunta allo sfruttamento esasperato delle loro capacità fisiche, per le donne si sommano discriminazioni economiche e giuridiche. Il loro lavoro non è riconosciuto né in termini salariali (spesso la retribuzione è inferiore di oltre la metà di quello di un uomo) né in termini contrattuali, dove, nel caso dei contratti di mezzadria, solo il capofamiglia firma e risponde per tutti.

Il lavoro delle donne, quindi, sebbene indispensabile al bilancio familiare, è in realtà non economicamente quantificabile e soprattutto subordinato- all'interno della famiglia contadina- al padre o fratello maggiore, detto il "reggitore [...] a cui tutti professano una sottomissione completa ed obbedienza passiva...e che rappresenta la società di fronte al padrone del fondo, come pure in tutte quante le relazioni collettive coi terzi e colle autorità amministrative e politiche[...]"

Sfruttamento, sottomissione e dominio patriarcale si sviluppano e s'ingigantiscono particolarmente nelle zone del latifondo meridionale, dove fino al 1964 nei contratti di mezzadria il lavoro femminile è computato e pagato, nei casi più generosi, al 60% di quello maschile.

Oltre agli aspetti lavorativi precedenti, per la donna si aggiungono anche le attività di tessitura e di ricamo, attività che nascono all'interno delle mura domestiche sia per far fronte alle necessità proprie della famiglia, sia come naturale conseguenza di una situazione sociale che vede la donna legata, per tradizione, al mondo patriarcale contadino.

Negli ultimi decenni dell'ottocento, però, con lo sviluppo della grande industria tessile, l'attività domiciliare delle donne diventerà sempre più marginale fino alla sua graduale scomparsa.

Parallelamente, negli stessi anni, nasce e si sviluppa l'evento della migrazione che, legata al fenomeno del capitalismo produce le prime modifiche nel mondo del lavoro a partire proprio dall'aumento dei salari, in particolare delle donne lavoratrici.

L'espansione del capitalismo all'interno di un mondo italiano prevalentemente contadino produce grandi cambiamenti nella società e, per la donna, una duplice sostanziale modifica.

Da una parte le donne escono profondamente impoverite dalla perdita di attività quali tessitura e ricamo che rappresentavano una sfera di competenza ed un patrimonio di abilità personale, dall'altra parte viene finalmente incentivato il loro lavoro all'esterno delle mura domestiche verso quei settori dove si richiede manodopera a basso costo, abile, resistente e paziente.

La nascita del "bracciantato" femminile, per quanto avvenga all'insegna dello sfruttamento, porta ad una profonda modifica sostanziale, consentendo per la prima volta di dare un nome ed un valore al lavoro femminile, fatto inconsueto fino a quel momento.

Indispensabile faticosa premessa alle successive rivendicazioni e lotte delle donne. ■

► [L'ARTICOLO CONTINUA NEL PROSSIMO NUMERO](#)

UNA BANCA IMMACOLATA ED INCORRUTIBILE UN'INIZIATIVA LODEVOLTE



In greco la parola Amianto significa immacolato e incorruttibile e Asbesto, che, di fatto, è equiparato ad amianto, significa perpetuo e inestinguibile.

Amianto o Asbesto è il nome commerciale che viene dato ad almeno trenta minerali. Gli usi tecnologici dell'asbesto nel tempo sono stati molti: le applicazioni in cui venivano utilizzati gli asbesti erano stimate essere oltre 3000 (vedi affianco una pubblicità).

In Italia successe, in particolare tra le due guerre, quello che era già avvenuto negli altri paesi industrializzati od in via di sviluppo: l'amianto entrò con forza in alcune tipologie edili e quindi anche nelle abitazioni ed in centinaia di manufatti d'uso quotidiano. Fra i principali impieghi dell'amianto si potevano annoverare quelli in campo ferroviario, dove il minerale era usato per le sue qualità ignifughe di coibente, e nell'edilizia con la produzione di mattonelle per pavimentazione, di lastre e tubi in amianto-cemento e per la coibentazione fonoisolante.

La potenziale pericolosità di questi materiali dipende dall'eventualità che siano rilasciate fibre nell'ambiente e che queste possano essere inalate.

Il criterio più importante da valutare in tal senso è, infatti, rappresentato dalla friabilità dei materiali (si definiscono friabili i materiali che possono essere ridotti in polvere mediante la semplice pressione delle dita). Al contrario, materiali duri e compatti, come il cemento amianto in buono stato di conservazione, non rilasciano fibre spontaneamente e possono essere danneggiati solo facendo uso di strumenti meccanici.

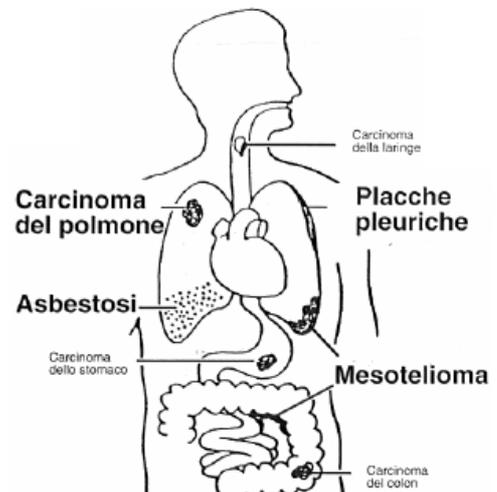
L'amianto, quindi, rappresenta un pericolo per la salute a causa degli **effetti provocati dall'inalazione delle fibre minerali** di cui è costituito, il cui rilascio può avvenire o in occasione di una loro manipolazione/lavorazione o spontaneamente, come nel caso di materiali friabili usurati e sottoposti a sollecitazioni meccaniche come ad esempio vibrazioni, correnti d'aria, urti.

L'esposizione a fibre d'amianto è associata a malattie che si manifestano a carico dell'apparato respiratorio e delle membrane sierose, principalmente la pleura, dopo molti anni dalla cessazione dell'esposizione: da 10-15 per l'**asbestosi** ad anche 20-40 per il **carcinoma polmonare** ed il **mesotelioma**.

L'**asbestosi** è una patologia cronica che per prima è stata correlata all'inalazione d'amianto: consiste in una fibrosi con ispessimento ed indurimento del tessuto polmonare con conseguente difficile scambio d'ossigeno tra aria inspirata e sangue. Si manifesta per esposizioni medio-alte.

Il **carcinoma polmonare** è un tumore del polmone che si manifesta per esposizioni anche a basse dosi.

Il **mesotelioma** è un tumore della membrana di rivestimento del polmone (pleura) o dell'intestino (peritoneo) ed è fortemente associato all'esposizione a fibre di amianto anche per basse dosi. Le esposizioni negli ambienti di vita, in generale, sono di molto inferiori a quelle professionali, pur tuttavia non sono da sottovalutare perchè l'effetto neoplastico non ha teoricamente valori di soglia.



“Per molti anni il rischio di esposizione alle fibre di amianto è stato legato soltanto ai lavoratori del settore; solo a partire dagli anni ottanta l'attenzione si è spostata sulle esposizioni non professionali e sulla possibilità di considerare l'amianto un contaminante ambientale.

*Sulla base di queste considerazioni, oltre alla **Legge 257/92**, che vieta nel nostro paese l'estrazione, l'importazione, l'esportazione, la commercializzazione e la produzione di amianto, sono stati emanati alcuni decreti e circolari applicative con l'obiettivo di gestire il potenziale pericolo derivato dalla presenza di amianto negli edifici, manufatti e coperture.*

La messa al bando dell'utilizzo delle fibre naturali di amianto ha determinato che oggi solo gli operatori addetti allo smaltimento dei prodotti contenenti asbesto o alla bonifica degli ambienti, in cui è stato applicato, risultano professionalmente esposti.”

(c.c. - Redazione Ministerosalute.it - novembre 2002)

La conquista della legge 257/92, che ha messo al bando l'amianto in Italia, è stata costruita dal basso, è bene ricordarlo, mediante una lunga lotta sindacale; l'iniziativa delle associazioni degli esposti delle vittime e dei familiari; la lunga battaglia di alcuni territori colpiti gravemente; da vere e proprie stragi di lavoratori e cittadini; e di una parte dei servizi territoriali di prevenzione; e di prevenzione del servizio sanitario nazionale, cioè gruppi consistenti di medici, che si sono attivati.

In Unicredit, nel 2010, è stato effettuato il sopralluogo e completato il censimento (eseguito da laboratori di settore all'uopo specializzati e riconosciuti dal Ministero della Salute) di circa un quinto degli immobili, col riscontro della presenza di amianto in misura del 25-30% e con previsione di arrivare a bonifica/gestione dei siti interessati entro il 2014.

Dovendo, per legge, optare tra demolire/rimuovere l'amianto oppure provvedere alla sua manutenzione, Unicredit ha ritenuto opportuno, cautelativamente, procedere alla rimozione dello stesso attraverso la predisposizione di Piani di Lavoro (ex art.256 D.Lgs 81/08) e di idonei cantieri con la supervisione di funzionari della Asl.



L'iniziativa di Unicredit è lodevole, aldilà degli obblighi di legge. Si procederà quindi alla “rimozione di manufatti contenenti fibre d'amianto nonostante gli stessi potrebbero essere conservati con un programma di controllo e manutenzione”, sebbene dalle analisi “non siano stati riscontrati valori vicini ai limiti di legge tali da determinare possibili rischi da esposizione per la salute dei lavoratori e frequentatori dei siti indagati”.

Naturalmente, ci aspettiamo che queste nobili e condivisibili azioni intraprese dall'azienda siano messe in opera oltre che nel rispetto della normativa vigente anche con la necessaria attenzione e sensibilità verso le persone, i lavoratori dei siti interessati. L'informazione “dettagliata e chiara” a tutto il personale coinvolto deve essere effettiva e non solo un enunciato; e soprattutto deve interessare tutte le fasi del processo: dal sopralluogo alla bonifica.

Vogliamo infine ricordare che qualsiasi evento nella prestazione lavorativa oltre che regolato dalle leggi e dai contratti, deve necessariamente essere gestito attraverso un proficuo dialogo sociale tra le parti. Ed a questo proposito, **ci piace evidenziare la presa di posizione del Responsabile Personale della Lombardia che ha posto la salute dei lavoratori sopra a tutto, arrivando a prevedere la chiusura degli sportelli che, a seguito del cantiere per la rimozione dell'amianto e della complessità dell'intervento, dovessero risultare ad operatività ridotta, con inutile aggravio del disagio dei lavoratori interessati.**

Solo attraverso la dimostrata sensibilità e capacità di un management avveduto è, infatti, possibile accertare che l'azione di bonifica intrapresa mira effettivamente a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e non già solo la salute della immagine aziendale, essendo l'azienda costretta in caso di non intervento ad esporre al pubblico quel bruttissimo simbolino con la “a” sopra richiamato. ■

CAE DI UNICREDIT

BILANCIO DI PRIMO MANDATO 2007-2011

Il Comitato Aziendale Europeo di UniCredit Spa o, in "aziendalese", UniCredit Group European Works Council (UEWC) è stato istituito il 26 gennaio 2007 come necessaria conseguenza della fusione del Gruppo UniCredito Italiano con il Gruppo HVB avvenuta nel novembre del 2005. L'istituzione dei Comitati Aziendali Europei risale al 1994 quando l'Unione Europea su sollecitazioni del movimento sindacale europeo emana una Direttiva (94/45 del 22.9.1994, recepita compiutamente in Italia con D.Lgs. n.74/2002) per tutelare gli interessi dei lavoratori di imprese di dimensioni comunitarie. Prende così vita, per la prima volta nella storia della Comunità, una nuova istituzione di rappresentanza dei lavoratori.

I CAE sono quindi organismi sovranazionali per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese multinazionali, composti da rappresentanti dei lavoratori dei paesi dell'Unione Europea e sono possibili quando un'impresa impiega almeno 1000 lavoratori di cui almeno 150 in 2 Stati membri.



Va notato che, a differenza delle RSA italiane, il Cae **non dispone di alcun potere contrattuale** e che, a differenza delle rappresentanze aziendali tedesche ed austriache, **non ha alcun diritto di cogestione**.



Il Cae di UniCredit è nato pertanto con *"lo scopo di attuare e di migliorare l'informazione e la consultazione dei dipendenti di UniCredit Group a livello europeo"* (art.1.1). *"Il Cae opera a livello transnazionale ed ha carattere complementare rispetto ai sistemi di relazioni industriali nazionali le cui competenze e prerogative rimangono invariate..."* (art.1.4)

"Per informazione si intende la trasmissione di dati al Cae da parte della Direzione Centrale, su materie che riguardano il Gruppo nel suo complesso..."; "Per consultazione si intende il dialogo e lo scambio di opinioni tra la Direzione Centrale e i Rappresentanti dei Lavoratori..." (art.1.5).

Ciò detto, il Comitato Aziendale Europeo di UniCredit, nel breve volgere di un mandato, è oggi un Cae tra i più significativi e complessi dei circa 800 esistenti. Attraverso lo strumento del Dialogo Sociale come prassi di confronto tra le parti, è stato possibile raggiungere per la prima volta in UniCredit Bank, Romania un contratto collettivo aziendale con miglioramenti economici e normativi per tutti i dipendenti coinvolti.

Tramite Dichiarazioni Congiunte in ambito settoriale sono stati sottoscritti tra il Management ed il Cae due Dichiarazioni : su Formazione permanente (life long learning) e su Pari opportunità e non discriminazione. Un impulso importante è stato fornito da



Angelo Di Cristo (nella foto), **Segretario Coordinatore Gruppo UniCredit Fabi nonché Presidente Cae UniCredit uscente e componente del nuovo Select Committee**, sono poi stati richiesti al Management di Unicredit l'avvio di una Commissione per l'elaborazione di una Dichiarazione Congiunta sulle pressioni commerciali in linea con l'iniziativa UNI Finance "Sales vs Advice" e la sottoscrizione di un Global Framework Agreement.

Con la recente rinegoziazione dell'Accordo costitutivo, alla luce della nuova distribuzione dei lavoratori nel gruppo e il conseguente rinnovo della composizione del Cae, si sono creati i presupposti per renderlo uno dei principali strumenti di Dialogo Sociale, necessario corollario per addivenire a soluzioni condivise sulle problematiche dei lavoratori. Solo attraverso un confronto costruttivo sarà, infatti, possibile raggiungere nuovi importanti obiettivi per il secondo mandato 2011-2015, nell'interesse di tutti i lavoratori di UniCredit. ■

CCNL EPPUR SI MUOVE

Il 24 ottobre a Roma OOSS e ABI hanno siglato l'accordo quadro sugli assetti contrattuali, qualcuno dice: fatto dovuto, ma non privo di significati.

L'esperienza suggerisce che in campo sindacale "i fatti dovuti" in realtà sono ben pochi.

Una cosa è certa: non si tratta del "nuovo" CCNL come alcuni, dopo una lettura frettolosa, avevano immaginato, bensì di un percorso condiviso per affrontare un rinnovo che, visti i tempi e le condizioni congiunturali, non si annuncia certamente semplice.

Noi riteniamo che l'accordo quadro possa definirsi come un' utile premessa al rinnovo del contratto collettivo Nazionale.

Entrando nel vivo dei contenuti: vengono ribaditi i due livelli di contrattazione- cosa non scontata, vedasi vicenda Fiat.



Pertanto sono stati confermati sia il contratto Nazionale di categoria e sia il contratto Aziendale o di secondo livello con una importante aggiunta destinata a quelle aziende che in assenza del secondo livello beneficeranno in ogni caso di incrementi economici

Inoltre è stato superato l'ostacolo determinato dalla individuazione condivisa del parametro con il quale calcolare il peso dell'inflazione programmata. In assenza di tale indicazione la trattativa, ovviamente, non poteva proseguire. Le parti hanno stabilito di adottare quello utilizzato dalla maggioranza dei settori merceologici nei loro rinnovi.

Le parti confermano inoltre l'impegno affinché il VAP sia lo strumento prioritario per la misura della produttività, la qual cosa potrebbe significare un ridimensionamento dei sistemi incentivanti così come sono oggi intesi.

Sinteticamente possiamo quindi affermare che, i presupposti affinché il negoziato prosegua e si concretizzi ci sono tutti.

Ora rimane da capire se le buone intenzioni sin qui espresse, rimarranno sulla carta o si tradurranno in ipotesi di rinnovo soddisfacenti. ■

RIPRESA DEGLI INCONTRI FRA LE PARTI SOCIALI IN UNICREDIT I PRIMI PASSI

Come era prevedibile, dopo la revoca dello sciopero generale di Gruppo del 10 ottobre, sono ripresi gli incontri rimasti in sospeso a causa della interruzione delle trattative.

Nella ultima settimana di ottobre, tre giornate sono state dedicate alla riorganizzazione della rete e le varie problematiche connesse: segno evidente che i problemi da noi denunciati sono reali. Nel corso degli incontri è stato anche affrontato il tema del Part-Time sul quale sembra che OOSS e Azienda abbiano raggiunto delle consistenti convergenze.



Infatti, in questi giorni, mentre siamo in fase di stesura del giornalino, è giunta la firma sull'intesa. Sui contenuti, ovviamente, torneremo in un secondo tempo con un articolo dedicato.

Successivamente gli incontri avrebbero dovuto proseguire affrontando il noto problema degli inquadramenti.

Tema di fondamentale importanza in una Azienda delle dimensioni di Unicredit dove senza un preciso accordo sindacale che disciplini la materia, risulta oggettivamente complicato gestire la complessa e articolata composizione professionale dei colleghi.

Gli inquadramenti, lo ricordiamo, rappresentano il necessario completamento alle competenze professionali acquisite - nonché una necessità anche Aziendale connaturata alle specifiche funzioni che il lavoratore riveste.

Per quanto attiene al nuovo Piano Industriale non appena in grado torneremo sull'argomento con un articolo dedicato. ■

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

Come è noto le attuali coperture sanitarie triennali a fine anno scadranno, con l'unica eccezione della copertura collettiva odontoiatrica che scadrà al 31 gennaio 2012, quindi si dovrà necessariamente procedere a una rinegoziazione.

UNI.C.A. da tempo sta lavorando affinché i rinnovi dei piani sanitari non comportino modifiche di rilievo alle attuali condizioni.

Oggi è prematuro fare previsioni sui nuovi livelli di copertura di cui potremo disporre per il prossimo biennio, per inciso questa è la durata su cui si suppone di attestarsi, ma certamente visti i crescenti costi della sanità, (l'inflazione sanitaria cresce di circa il 5% annuo) potrebbero rendersi necessarie delle limature rispetto alle attuali previsioni.

Contemporaneamente saranno rinnovati anche i contratti di servizio con i Provider che vi ricordiamo sono: Assirecre- Caspie e Previnet.

In virtù di ciò, ferme restando le previsioni di legge in materia di rimborsi, (due anni) si consiglia di richiedere il rimborso dei sinistri definiti in modo da non incorrere negli inconvenienti tipici legati alle fasi dei rinnovi e cioè di possibili fraintendimenti generati da eventuali modifiche delle coperture, che ancorché non significative possono provocare eccezioni alla liquidazione da parte del Provider. Errori che inevitabilmente si traducono in ritardi e quindi in disservizi.



In estrema sintesi quindi: non tenetevi le pratiche ultimate nel cassetto, semplificatevi la vita, **INVIATE PER TEMPO LA RICHIESTA DI RIMBORSO.** ■