



infoUILCA

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Milano e Lombardia

Periodico di informazione sindacale – anno V - n°10 – luglio 2005

COSA AVVIENE NEL SISTEMA ?

Riflessioni dal Direttivo UILCA di Milano

di Danilo Margaritella

Il Direttivo Provinciale della UILCA di Milano, che si è riunito a fine giugno, ha dibattuto circa la situazione in atto nei maggiori Istituti di Credito presenti sulla piazza, esprimendo forte preoccupazione sulla situazione in atto: pur in presenza di operazioni di aggregazione che potranno dare importanti opportunità ai Gruppi Bancari nazionali (vedasi fusione Hvb-Unicredito) e che consentono al sistema-banche di superare certi confini nazionalistici e limitati, restano sul tappeto le ricadute conseguenti agli annunciati processi di razionalizzazione, le conseguenze occupazionali dei lavoratori, la politica perseguita dalle aziende di "riduzione dei Costi", lo stress psico-fisico a cui la categoria è sottoposta a seguito di carichi e ritmi di lavoro crescenti, all'aumento del lavoro straordinario, alla cronica mancanza di organici.

La riapertura, da qualche mese a questa parte, del *risiko* bancario, l'evidente conflitto tra le due maggiori autorità di vigilanza sui mercati finanziari, il non rispetto delle norme

nazionali e comunitarie, nonché degli obblighi di trasparenza nei confronti degli azionisti di minoranza e dell'azionariato diffuso, rischia di far precipitare il sistema in un pozzo senza fondo.

Recentemente, su questo tema i Segretari Generali delle nostre Organizzazione hanno preso posizione ufficiale.

Il dirigismo del Governatore di Banca Italia pone forti perplessità sul suo ruolo e, se le esigenze di mercato finalizzate allo sviluppo sono viste positivamente, questo non deve avvenire a scapito dello sviluppo sociale, occupazionale e professionale.

Siamo di fronte, oramai, ad inedite procedure di esternalizzazione, non più legate alla cessione di un ramo d'azienda, ma bensì alla cessione di pacchetti azionari, che rischiano di consegnare parte della categoria alle cosiddette *scatole vuote* in cui la quota

azionaria della banca cedente rischia di essere simbolica e a sua volta dimessa.

I lavoratori, tutelati inizialmente dagli accordi occupazionali derivanti dai piani industriali dei maggiori gruppi bancari,



rischiano di trovarsi senza il contratto del credito e in società fantasma di cui ignoriamo progetti ed area contrattuale.

C'è, insomma, parallelamente ad operazioni finanziarie di spessore, la necessità di *far cassa* e di dismettere alcuni gioielli di famiglia.

E tutto ciò anche in spregio a quella *Eticità Sociale* che il 16 Giugno dell'anno scorso è stata firmata con Abi, in un protocollo parte integrante del rinnovo contrattuale, la cui centralità è rappresentata dal lavoratore e dalla necessità di un equilibrato modello di relazioni sindacali, fatto di trasparenza, conoscenza e confronto.

Se le parole e gli accordi hanno un senso ... cari Banchieri!!

La mobilitazione di questi giorni dei lavoratori di UPA (gruppo Unicredito), IGC (gruppo Intesa) e lo sciopero dei lavoratori della Banca Popolare di Milano, vogliono scongiurare i pericoli connessi alle operazioni citate.

E' indispensabile conseguire tutte le garanzie occupazionali, economiche, previdenziali, assistenziali e normative che i processi di ristrutturazione portano inevitabilmente al loro interno.

Anche il settore della riscossione tributi vive in questo periodo forti criticità.



Esso infatti deve risolvere in tempi brevi il CCNL di categoria e vive forti incertezze circa le prospettive future: adeguamento economico e garanzie occupazionali per i lavoratori di questo settore, che resta *centrale* nel nostro sistema, devono trovare risposte positive.

La piazza di Milano - terreno principale di questo *Risiko* ormai da anni - soffre una difficoltà diffusa per tutta la categoria, ma vede altresì la disponibilità ed il sacrificio dei lavoratori a sostenere i processi di cambiamento.

Non vorrei che alla conclusione recente di un buon Contratto

Nazionale di Categoria, facesse seguito un pericoloso attacco all'Area Contrattuale, che fortemente abbiamo difeso e anzi allargato in questi ultimi dieci anni.

Credo che la partita, a questo punto, si debba spostare sui tavoli nazionali, dove le nostre Segreterie sono impegnate attualmente nelle commissioni di approfondimento derivanti dal CCNL ed alla sua gestione (vedasi recente accordo sull'*Apprendistato professionale*).

Occorre chiarire con Abi che questi processi di ristrutturazione tengono conto di un sistema di tutele costruito faticosamente in questi anni, che vogliamo tenacemente mantenere e su cui oggi sono puntati gli occhi delle persone che rappresentiamo.



E INTANTO CAMMINO

**Grovigli di luci
e penombre
si inseguono.
Incognite,
forse certezze,
accentuano
atavici dubbi.**

**Ti sfioro
indiscreto
e racconti di vita
attraversano il tempo.
Futuro,
passato
e presente
raccolti in un attimo.**



**Poesia di ROBERTO MORINI, dalla raccolta "Fughe dal tempo"
per gentile concessione dell'autore.**

PREMIO DI PIANO IN BANCA INTESA

di Patrizio Ferrari

Segreteria di Coordinamento Banca Intesa

L'accordo sottoscritto il 12 maggio rappresenta il riconoscimento che le OOSS hanno chiesto a Banca Intesa di dare al personale attraverso l'assegnazione di azioni ordinarie.

Si tratta di un'acquisizione di grande valenza politica:

- ✓ testimonia il ruolo insostituibile che in questi anni i dipendenti hanno avuto nel rilancio della Banca e del Gruppo
- ✓ accoglie una richiesta fatta dalle OOSS al CEO Corrado Passera già nel 2002 e cioè quando fu presentato il primo Piano Industriale, sulle cui basi è stata costruita la pesantissima ristrutturazione di Banca Intesa e del Gruppo.
- ✓ Realizza un progetto di politica sindacale partecipativa che la UILCA ha da sempre promosso

Non vogliamo rifare tutta la nostra storia di questi 3 anni, ma ricordiamo solo qualche dato relativo alla drastica riduzione del costo del lavoro, alle oltre 5500 uscite di colleghi, alla mancata erogazione del Premio aziendale 2003, alla sospensione dell'applicazione di Banca Ore ed agli oltre 90 accordi fatti in Capogruppo e nel Gruppo che ci hanno per così dire "ribaltati come calzini".



Accordi più facili, altri più difficili, ma tutti diretti a rendere operativa una fusione, a creare una Banca Intesa che prima non c'era, a cercare di contenere i danni fatti dai precedenti vertici che, dopo avere messo insieme alcune tra le migliori banche italiane, le hanno rovinare.

L'azionariato ai dipendenti di certo rappresenta un traguardo politico significativo soprattutto al termine del Piano Industriale

triennale 2003-2005 e prima che venga presentato il prossimo 2005-2007.

La prossima sfida è rappresentata ora dal peso politico che i dipendenti azionisti vorranno giocare nella nuova Banca: un'associazione dei dipendenti esisteva già nel mondo Comit, Adepa, ma ora l'associazione deve raccogliere le presenze dei dipendenti della nuova Banca.

Questo è un appuntamento importante, ma non è il solo che ci resta:

- ✓ analoghi riconoscimenti vanno studiati anche per le altre aziende del gruppo che in modo assolutamente analogo a quello di capogruppo hanno contribuito al rilancio di Intesa,
- ✓ l'appuntamento con il nuovo Piano Industriale è altrettanto importante perchè chiarirà le linee di tendenza organizzative, produttive ed anche politiche dei prossimi tre anni.

- ✓ questo accordo non "assolve" Intesa dalle scelte fatte in termini di gestione del personale di relazioni sindacali che sono e restano estremamente critiche

Le azioni verranno assegnate a tutti i dipendenti di Banca Intesa (Dirigenti compresi) e Intesa Gestione Crediti con contratto a tempo indeterminato, anche

se a tempo parziale, in servizio alla data del 01 giugno 2006, secondo le modalità previste nell'accordo, con i seguenti criteri:

Una somma pari a € 160 uguale per tutti erogate nel mese di giugno sul Premio Aziendale

Assegnazione gratuita di azioni ordinarie Banca Intesa per un controvalore complessivo pari a € 2.000

- ✓ Il valore di dette azioni sarà determinato dalla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati sul mercato, nel periodo compreso fra il 1° giugno 2006, giorno di assegnazione del titolo, e lo stesso giorno del mese solare precedente.
- ✓ In base alla vigente normativa fiscale la assegnazione gratuita delle azioni non concorre a formare reddito da lavoro dipendente purché le stesse non siano vendute prima del decorso dei termini di tre anni dalla data di assegnazione.
- ✓ Qualora la vendita dei titoli venga effettuata prima del predetto termine, il controvalore entrerà a far parte del reddito imponibile nell'anno in cui avviene la vendita, ed i conseguenti oneri resteranno a carico del lavoratore stesso.
- ✓ L'operazione è ovviamente subordinate alla specifica espressa approvazione di tutti gli Organi deliberanti della Società e degli Organi di Vigilanza.

Tutto questo rappresenta un passo molto significativo rispetto alla capacità ed alla volontà di rappresentanza di un sindacato che intende porsi come agente contrattuale e sociale.



Coerenza, mister President !

di F.C.

Maurizio Sella, presidente dell'ABI, in un'intervista al Sole24Ore del 24 giugno scorso, sostiene che *"il numero dei bancari tenderà a ridursi (...) come in tutta Europa."*

Infatti per effetto delle ristrutturazioni, del cambiamento tecnologico ed organizzativo e per effetto del minor utilizzo dello sportello da parte di una clientela sempre più portata verso sportelli elettronici ed internet, secondo il Presidente di Abi ci saranno meno posti ma più qualificati.

Intanto, i dati - riportati nella stessa pagina del citato quotidiano - indicano per il settore del credito, negli ultimi 10 anni, una diminuzione del 4,6% (pari a 3500 persone in meno all'anno).

Subito dopo, però, commentando il recente accordo definito con i Sindacati sull'applicazione dell'*apprendistato professionalizzante* previsto dalla *Riforma del lavoro* (legge 30 del 2003), il dottor Sella dice che *"... se in futuro le banche manterranno i propri dipendenti (...) solo per fare l'avvicendamento 3000 assunzioni all'anno saranno poche. (...) Mi immagino qualcosa in più."*

Certamente, noi ci auguriamo che, dell'incoerenza, prevalga la lettura ottimista: il mantenimento dei livelli occupazionali, se possibile coniugati con una adeguata professionalità !!



L'EMPOWERMENT

di Flavia Castiglioni

Empowerment è un neologismo che sta ad indicare molte cose, ed è un argomento sul quale – nel mondo del lavoro, in tutte le sue diverse componenti – tutti convengono, ma ancora pochi *costruiscono*.

Certamente oggi se ne parla molto con riferimento al lavoro, alle differenze di genere, alla vita in generale, al malessere sociale ...

Ma, come espresso con grande chiarezza da Massimo Brusciagioni e Stefano Gheno in “*Il gusto del potere*” (FrancoAngeli, 2000) (il grassetto è nostro):

“*Empowerment* è “soltanto una moda” se ci si limita al primo dei suoi tre usi possibili, quello di parola ri-aggregatrice di concetti non nuovi (esempi: *responsabilità, autonomia, discrezionalità, partecipazione, valorizzazione della persona e del team*).

E' una moda che peraltro lascerà tracce permanenti (anche una volta passata) se si valorizzano alcuni suoi principi originari ed orientamenti: alle opportunità e non solo ai problemi; ai desideri e non solo ai bisogni; alla aggiunta di possibilità e non solo alla oscillazione tra stabilità e cambiamento; alla vision e non solo agli obiettivi ed alle pianificazioni; all'analisi dei successi e non solo degli insuccessi.

Costruisce un costrutto ed un “approccio” nuovo e importante, se lo si usa per produrre anche nuove metodologie e strumenti: utilizzabili dagli interessati, persone e organizzazioni (self empowerment) e dagli operatori professionisti (formatori, orientatori, operatori sociali, ma anche per certi versi, manager, responsabili, politici).”

Sono convinta che anche nell'approccio sindacale si sia spesso portati (o obbligati dalle contingenze) a dare priorità al mantenimento dello *status quo*, alla conservazione ed alla difesa dei diritti (non fidandosi degli effetti di una revisione o rilettura di accordi che, nel tempo, hanno prodotto gli effetti attesi), oppure per quella

componente – umana – di paura del cambiamento, che pone le persone di fronte all'incognita di terreni non conosciuti e non controllabili.



D'altra parte, il management aziendale, per quanto giochi su un'immagine moderna ed illuminata, per quanto utilizzi con generosità definizioni quali *mission, vision, valore del team* e del *group* per obiettivi condivisi ... si trova poi a prendere decisioni dettate dalla politica economica aziendale, dalle aspettative degli azionisti, dall'andamento del mercato e della borsa, dai vincoli di bilancio.

Inoltre, nella cultura del management è ancora forte un concetto di *potere* che è relazionale, (di influenza di qualcuno su qualcun altro) e che si pensa venga messo in discussione dalla *concorrenza*, interna od esterna, e quindi da collaboratori troppo capaci, autonomi, consapevoli delle proprie competenze e risorse.

Pensiamo, inoltre, alla fatica che le donne, in particolare, devono sopportare per inserirsi in un mondo del lavoro che si muove ancora con regole del gioco maschili.

Mi riferisco al funzionamento organizzativo: nella difficoltà di conciliare i tempi di lavoro e di vita personale e familiare; nella rigidità degli orari incompatibili con la cura, nonostante le belle affermazioni di principio della nostra legislazione; nella svalutazione di modelli di orario (part time, uno per tutti) che teoricamente regalano flessibilità anche

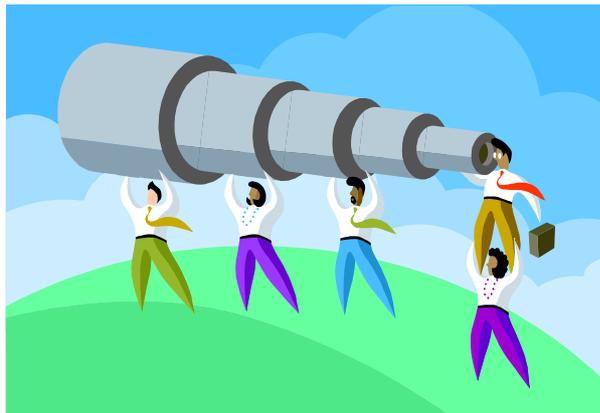
all'organizzazione del lavoro, ma nella pratica vengono ancora *concessi* come strumenti di riduzione della prestazione e non di ottimizzazione della risorsa umana e lavorativa.

Regole del gioco rigide, che sono ancor più visibili nei meccanismi gerarchici e di carriera, dove i *valori* alla base della valutazione del potenziale sono ancora centrati su fedeltà, disponibilità di presenza quantitativa (e non qualità del lavoro svolto in un tempo minore); capacità di *comando* e non di leadership (intesa come guida e motivazione di un gruppo); competitività e non collaborazione; capacità di *dirigere* e non di orientare e guidare le persone (*sottoposte*, non coordinate !)

Ragione per la quale sembrerebbe che oggi quelle stesse donne - che hanno ragionato per prime in Italia di empowerment, e che sono anche arrivate ai vertici di una carriera fortemente voluta e desiderata - fanno un *passo indietro* e scelgono di tirarsi fuori da un gioco troppo faticoso, sulle cui regole non sono (ancora) riuscite a influire in modo significativo. Riprendere - o prendere per la prima volta - in

considerazione **il modello di empowerment, inteso come strumento per le aziende e per le persone** (e dunque per il sindacato che le rappresenta), significa imparare a trasformare "**il vecchio approccio negoziale in generativo**" (Bruscaglioni, Gheno - cit.) ossia produttivo di un circolo virtuoso nel quale **non è più separato l'interesse dell'azienda da quello della persona**, laddove si tratta di questioni quali la professionalità; lo sviluppo delle potenzialità; il miglioramento dei prodotti, dei servizi e delle relazioni; la capacità innovativa; l'attenzione al cliente; la gestione dell'imprevisto e la capacità di risolvere i problemi; il miglioramento del clima aziendale e dei rapporti tra le persone.

Queste considerazioni sono alla base di **un vero cambiamento di prospettiva nella visione del mondo del lavoro e dei rapporti tra organizzazioni e persone**; quindi **nella missione di un sindacato che vuole porre il cambiamento stesso come obiettivo prioritario e fondante della propria azione futura.**



PIU' AFFETTI MENO CASALINGHITUDINE

a cura di Simona Cambiati



Secondo l'Istat, in Italia le donne occupate sono oggi circa 8 milioni 780 mila (un milione e 418 mila in più rispetto al 1993).

Si tratta spesso di lavori precari, con orari atipici: circa un quarto delle donne lavora nel commercio, nella sanità, nel settore alberghiero e della ristorazione, ma l'incremento è tale da far affermare a tecnici e studiosi che quasi tutti i posti di lavoro che si sono aggiunti nell'ultimo biennio sono femminili.

Ma se le donne che lavorano fuori casa sono sempre più numerose, il lavoro familiare chi lo fa? *"Sempre le donne* – spiega Linda Laura Sabbadini, direttore centrale dell'Istat che recentemente ha pubblicato un'indagine multiscopo sull'uso del tempo, dal 1990 al 2003 – *Ancora oggi il 77,7% del tempo dedicato dalle coppie al lavoro familiare, casalingo o di cura è svolto dalle donne.*

Appena il 7% in meno rispetto a quattordici anni fa. L'organizzazione dei tempi degli uomini non varia molto in funzione delle diverse fasi di vita della famiglia, dei figli per esempio. Quella delle donne sì".

Nella coppia, le donne lavoratrici spendono in media 5 ore della loro giornata per il lavoro familiare (contro le 2 degli uomini), 6 ore e mezzo per il lavoro retribuito, e restano appena 2 ore e mezzo per il tempo libero, che spesso se ne va tutto in spostamenti e trasferimenti (voce progressivamente aumentata negli anni).

Il dato nuovo e in qualche modo epocale che emerge dall'indagine non riguarda, come ci si sarebbe ragionevolmente attesi, gli uomini – tra i quali un consistente 23% ancora non dà

neanche 10 minuti della propria giornata al lavoro familiare –, ma la diversa distribuzione del tempo dedicato alla famiglia da parte delle donne.

Più tempo per la cura dei bambini e sempre meno tempo per il lavoro domestico, che diminuisce di quasi un'ora.

"Si rompe lo stereotipo della donna che lavora e trascura i figli – commenta Sabbadini –. *Le donne che lavorano, oggi, scelgono di dedicarsi meno alla casa, a cucinare, e di più ai figli. Più in generale è la coppia che segue maggiormente i bambini, anche perché le trasformazioni sociali non*

hanno trovato adeguata risposta nei servizi e nell'assistenza pubblica".

Oggi, in Italia, 160 mila donne dichiarano che in presenza di servizi sociali adeguati passerebbero dal part time al full time e altre 564 mila sarebbero disponibili a cercare lavoro, mentre dal 1983 al 2003 sono complessivamente salite dal 30 al 33 per cento le coppie che lavorano che fanno ricorso alla rete informale di aiuti – amici, vicini, parenti –, per la cura

dei figli. Nel nostro paese solo il 6% dei bambini al di sotto dei tre anni trova posto in un nido pubblico, contro il 48 della Svezia, il 29 della Germania e il 10 per cento della Francia, mentre dal 1998 a oggi la quota di bimbi che frequenta nidi privati è salita dal 34,4 al 45,5 per cento.

In conclusione dall'indagine emerge un'Italia che cambia molto lentamente, che fatica ad adeguarsi ai mutamenti sociali e alle nuove esigenze di conciliazione lavoro/vita privata, sia come risposta del servizio pubblico ai bisogni dei cittadini, sia tra le pareti



domestiche, dove gli uomini stentano a sganciarsi da vecchi modelli.
 Resta l'immagine di una donna nuova, che lavora, che sceglie di dedicarsi più ai figli e meno alla casa, ma che complessivamente ha

troppo poco tempo per sé, compressa da un sovraccarico di impegni e responsabilità.

(tratto da www.rassegna.it)



PUNTO DI CONTATTO UIL BORSA LAVORO LOMBARDIA



La UIL di Milano, sulla base dell'accordo firmato con l'Agenzia Regionale per il lavoro, ha aperto in via sperimentale un apposito sportello, con il quale intende fornire un servizio ulteriore **per chi è in cerca di una nuova occupazione, di diversa occupazione e per i disoccupati.**

Il **PUNTO DI CONTATTO UIL** avrà per il momento i seguenti orari:

Lunedì dalle ore **9.30** alle ore **12.30**
Giovedì dalle ore **14.30** alle ore **17.30**

presso l'ufficio sindacale in Via Campanini, 7 (secondo piano)

Responsabile **Alberto Mandruzzato,**

Quanti volessero avere delucidazioni su questo servizio sono pregati di comunicare con il responsabile al numero di telefono: **02/671103300.**



<p>INFOUILCA via Campanini 7 - 20121 Milano 0267110.2900-fax .2911 Aut. Tribunale Milano n. 33 - 28/1/1983</p>	<p>Direttore responsabile: <i>Claudio Casaletti</i> Redazione: <i>Flavia Castiglioni</i></p>	<p>www.uilca.it/uilcamilano uilca.milano@uilca.it uilcamiass@fastwebnet.it chiuso in redazione il 28 giugno 05</p>
--	---	---