



Ricetta UNICREDIT : EFFICIENZA = TAGLIO DEL PERSONALE

"Migliorare l'efficienza del gruppo" e quindi via a un deciso taglio del personale. Unicredit ha annunciato il 14 novembre di aver individuato un esubero di **5.200 lavoratori nel gruppo, con conseguente riduzione dell'organico da realizzarsi entro il 2015**. La diminuzione del personale in Italia nel periodo 2010-2015 salirebbe così a 6.500 risorse, pari al **12%** del totale della forza lavoro del gruppo. La **Fisac CGIL** dichiara "fin da ora la propria indisponibilità ai piani di uscita che non prevedano anche nuove assunzioni di giovani necessarie per la rete e per la costruzione del futuro dell'azienda" e "ritiene impercorribile la riproposizione di progetti di esternalizzazione di lavorazioni e lavoratori e valuta che debbano essere ridotti se non azzerati i costi legati ai bonus per i manager, alle consulenze, ai sistemi incentivanti e che tutto il piano debba essere informato ad un complessivo senso di equità e sostenibilità".

Crisi: Camusso, al Governo chiediamo equità e discontinuità con le vecchie politiche

Sicuramente "un altro pianeta", rispetto al Governo precedente, ma si dovrà fare molto sul terreno dell'equità sociale e soprattutto si deve abbandonare la logica dei tagli di spesa utili solo a fare cassa. E' questo uno dei giudizi sintetici espressi dal Segretario Generale della CGIL, Susanna Camusso, che ha spiegato che - dal punto di vista dei problemi dell'equità - quello che è stato detto finora è "assolutamente non sufficiente", perché da una parte manca ancora un "chiaro impegno a favore dell'introduzione della patrimoniale, mentre anche sul tema delle pensioni è possibile sviluppare un confronto per una maggiore equità, ma non certo con l'obiettivo di fare cassa". Ribadendo la contrarietà alla reintroduzione dell'ICI sulla prima casa,

all'aumento dell'IVA che colpirebbe i "soliti noti" e che avrebbe un ulteriore effetto depressivo visto che l'effetto andrebbe ad incidere direttamente sui consumi, il Segretario Generale ha rimarcato l'autonomia della CGIL che esprimerà i propri giudizi rispetto i vari punti del programma e le misure concrete che verranno proposte dal nuovo esecutivo. Quindi nessuna delega in bianco. Positivo il giudizio sulle intenzioni espresse dal Governo rispetto al proprio nuovo ruolo del nostro Paese con l'Europa, così come l'approccio in tema di "illegalità" ed alle intenzioni espresse dal presidente Monti a proposito della lotta al lavoro ed all'economia sommersi e „per finire, sulla necessità dichiarata di rilanciare il tema dell'istruzione e della scuola, come motori di crescita per il Paese. Sulle pensioni, la

CGIL rivendica un tavolo di confronto che non sia nella logica dei tagli, ma "dell'equità del sistema verso i giovani e nel rispetto di chi ha tanto lavorato". Tutti sanno che il sistema previdenziale italiano non ha problemi e non ci sono necessità di interventi ai fini del sistema: se si vuole costruire equità va bene, ma se si guarda ai giovani e non alle casse dello Stato. Discorso analogo quello sul mercato del lavoro. "Gli ammortizzatori sociali sono un grande tema - dichiara il Segretario Generale - ma di lavoratori 'troppo tutelati' nel mercato del lavoro noi non riusciamo a trovarne". Nel passare dalle parole ai fatti, il metodo non può essere altro che quello di aprire un confronto con le forze sociali.

ANIA - Prosegue l'agitazione dei lavoratori assicurativi

Dopo la forte mobilitazione che ha coinvolto, in primavera, i lavoratori assicurativi, è ripartita la trattativa con l'ANIA.

Purtroppo, ad oggi, la controparte non è ancora disponibile a rivedere il suo atteggiamento manifestato su 4 richieste che andrebbero a peggiorare il CCNL da rinnovare.

I punti in questione sono: la richiesta da parte dell'ANIA di allungamento dell'attività lavorativa al venerdì pomeriggio, quindi lo smantellamento del fiore all'occhiello di un contratto che prevede un orario di 37 ore settimanali spalmate su 4 giornate lavorative intere e la mattina del venerdì; maggiore elasticità di prestazioni nei call center, dove i lavoratori hanno conquistato con grande fatica le poche garanzie attualmente vigenti; limite di un aumento economico di 5,74%, ben lontano dalla richiesta in piattaforma e che non copre nemmeno il tasso d'inflazione.

Sono quindi in fase di organizzazione dei presidi nelle maggiori città italiane, preceduti da conferenze stampa, per denunciare all'opinione pubblica che, nonostante la crisi, le compagnie chiudono gli esercizi con risultati discreti, ma non ritengono di dover arrivare a un rinnovo dignitoso del contratto dei loro lavoratori. Inoltre è prevista una manifestazione nazionale con uno sciopero generale della categoria.

In previsione di queste mobilitazioni, nelle prossime settimane nelle sedi delle compagnie si svolgeranno le assemblee per informare nel dettaglio i lavoratori sulla situazione attuale della trattativa.

Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito

Il giorno 8 luglio 2011 è stato firmato l'accordo quadro relativo al "Fondo esuberanti" applicato al settore del credito, inizialmente disdetto unilateralmente da ABI e poi prorogato in coincidenza con il confronto in atto riguardante il piano di ristrutturazione di Banca Intesa. Varie sono le novità che questo accordo ha apportato alla normativa preesistente. La più significativa è stata quella di introdurre i **contratti di solidarietà** nel settore del credito. Questi variano in funzione del fine che vogliono perseguire: **difensivi** nel caso di processi di riqualificazione e/o tensioni riguardanti gli organici, oppure **espansivi** qualora si proponessero di favorire nuova occupazione. Cosa può accadere ai lavoratori in organico che dovessero essere coinvolti dagli effetti di questi contratti:

- riduzione massima del 50% dell'orario contrattuale
 - nel caso di **contratti difensivi** la durata prevista è pari a **24 mesi** elevabile a **36** mediante accordo, mentre a fronte di **contratti espansivi** si arriva sino a **48 mesi**
 - copertura economica sino all'80% della retribuzione lorda ridotta a causa della minore prestazione lavorativa, accompagnata dall'impegno delle aziende ad evitare penalizzazioni riferibili agli istituti della contrattazione integrativa
 - la possibilità di aderire volontariamente alla riduzione del proprio orario di lavoro nel caso di contratto espansivo.
- Per quanto riguarda la parte straordinaria del Fondo, viene prevista la possibilità previo accordo fra le parti, di ricorrere



all'**esodo volontario** per coloro che maturassero i requisiti pensionistici entro un massimo di 60 mesi, compreso il periodo relativo alle cosiddette "finestre mobili".

La novità riguardante questa fattispecie riguarda l'importo dell'assegno, per coloro che fossero soggetti al sistema retributivo:

- riduzione dell'assegno dell'8% in caso di ultima retribuzione pari o inferiore a 38 mila euro
- riduzione dell'11% dell'assegno in caso di ultima retribuzione superiore a 38 mila euro.



La FIAT se ne va da Confindustria (e dall'Italia?)

Marchionne, l'incontenibile, proprio mentre il governo Berlusconi gli regalava in forma retroattiva la soluzione giudiziaria per i contenziosi sugli accordi separati, decideva che Confindustria non svolgeva più un ruolo utile per la FIAT e decideva di abbandonarla. Usciva praticamente durante la firma dell'accordo sui contratti e la rappresentatività sottoscritto da tutti i Sindacati e Confindustria. Una firma unitaria che mancava da molto tempo. Spesso la fabbrica di Torino e l'Associazione degli industriali sono stati una cosa sola.

Davvero nulla è per sempre, a quanto pare. Si sono scritte tante cose su questo divorzio unilaterale e non vogliamo ripeterle in questa sede. L'idea che anche un fatto di questa portata possa far preludere all'effettivo disimpegno dell'azienda dall'Italia, però, non sembra peregrina. Da tempo Marchionne mostra la sua complessiva idiosincrasia per il nostro Paese, per quella parte di Sindacato "non collaborativo", per le troppe regole ed, adesso, anche per l'Associazione degli imprenditori. Forse si trova meglio negli USA, dove i rappresentanti del sindacato dell'automobile lo fanno correre via dal salone dell'auto di Francoforte e poi lo lasciano due giorni a Detroit ad aspettare

che si chiudano altri accordi più importanti (vedi Ford) prima di "riceverlo". Forse, non sapendo più cosa dire riguardo i progetti (?) di FIAT per l'Italia, preferisce lasciare la compagnia. Fatto sta che una lacerazione di questo genere nell'ambito del mondo produttivo dovrebbe far riflettere. Soprattutto il governo, ed in particolare l'ex ministro Sacconi. Egli infatti ha lavorato alacramente, e continua a farlo, per dividere il Sindacato dei lavoratori, ma ora si trova ad avere anche i datori di lavoro nella stessa situazione ed in evidente difficoltà. Intanto uno dei pochi industriali "amico del governo" se ne va per conto proprio. Di fronte ad una crisi come quella che

stiamo vivendo, il tentativo di mediare tra le forze sociali per ricercare soluzioni condivise ed utili, dovrebbe essere uno dei compiti di un governo serio e di un ministro capace. Purtroppo non abbiamo avuto ne' l'uno ne' l'altro. La FIAT saluta facendo credere che la colpa sia di altri, ma in realtà questa decisione ci sembra la logica conseguenza di scelte fatte da tempo con l'obiettivo di abbandonare il nostro Paese. Con buona pace di sindacati accondiscendenti e di ministri ideologizzati. Ai cassa-integrati, alle fabbriche in chiusura del Gruppo FIAT, qualcuno penserà. Prima o poi... Per intanto, good bye !



Non vi è ormai dubbio che la fase corrente, segnata dalla crisi economico-finanziaria globale ma anche dall'evidente crisi di valori etici e morali, imponga una accelerazione nell'individuare soluzioni che consentano di uscire con dei modelli economici diversi basati su principi di sostenibilità, solidarietà, trasparenza, equilibrio tra i vari "portatori di interessi". Tra questi soggetti, anche i lavoratori. Sullo sfondo c'è la necessità di contribuire alla costruzione di un sistema economico non basato sulla speculazione finanziaria fine a se stessa, ma regolato da principi di equità distributiva: in sintesi il lavoro deve essere riportato al centro sia come valore che come investimento e non svilito a puro fattore di costo. Altro elemento, è il cambiamento che le banche stanno affrontando sia da un punto di vista organizzativo che strutturale, dovuto non solo all'andamento negativo della nostra economia ed alle nuove normative internazionali, ma anche stimolato dalla spinta delle forti innovazioni nel campo degli strumenti relazionali e quindi nel rapporto con la clientela e nei nuovi servizi che essa richiede.

Sulla base di queste riflessioni e di fronte all'importanza del momento di rinnovo contrattuale nel settore bancario, ci siamo spinti come FISAC CGIL ad immaginare una banca diversa, orientata a strategie di creazione di valore stabile, più vocata all'intermediazione monetaria ed ai servizi, disponibile all'allargamento del governo dell'impresa, anche attraverso la sperimentazione di modalità di partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori.

L'interessante percorso di analisi e studio svolto presso Banca Etica dai soci-lavoratori - che compongono la quasi totalità dei dipendenti - intorno ad un possibile modello di loro partecipazione diretta o indiretta alle scelte aziendali, ha costituito per la nostra Organizzazione un interessante spunto di discussione pubblica su tale tema. Da tempo la CGIL e la Fisac si interrogano su quale modello e con quali obbiettivi sia possibile percorrere, anche nelle banche, la strada della partecipazione, ferma restando la piena consapevolezza del ruolo proprio di ogni soggetto.

Come Fisac CGIL non vogliamo fermarci ad una semplice manifestazione di volontà o ad una enunciazione di modelli teorici, ma vogliamo provare a definire concretamente alcune soluzioni percorribili. Al nostro Paese manca, innanzitutto, un modello legislativo, seppur siano presenti alcune proposte di legge ferme in Parlamento.

In secondo luogo, a nostro avviso, è importante che nella struttura della governance delle società di una certa

dimensione e complessità, esista una netta distinzione dei ruoli tra chi partecipa al processo decisionale e chi vigila su questo operato. La governance di tipo duale è, quindi, quella preferibile. La partecipazione del sindacato, insieme alla rappresentanza di altri stakeholders, potrebbe esprimere in questo luogo funzioni di controllo anche sugli indirizzi strategici dell'impresa.

Per contro, riteniamo di escludere la partecipazione ai consigli di amministrazione come viatico per la partecipazione agli utili (od alle perdite) così come paventato dal, fortunatamente ex, ministro Sacconi.

Rileviamo, inoltre, alcune criticità nella formula di partecipazione diretta nei Comitati Esecutivi e/o nei CDA: 1) nei luoghi 'esecutivi' servono manager esperti nell'amministrazione; 2) esiste il rischio che la rappresentanza dei lavoratori influisca marginalmente; 3) di contro, avendo la possibilità di determinare la maggioranza del consiglio, lo strumento della partecipazione potrebbe rivelarsi dannoso, creando privilegi e/o strade alternative alla contrattazione.

In questo senso, l'esempio recente è quello di Banca Popolare di Milano in cui le prerogative determinatesi a favore di un gruppo ristretto di persone, oltre ad incrinare l'immagine generale del valore della partecipazione, sta comportando una serie di difficoltà gestionali e di ostacoli al rilancio dell'azienda.

L'idea che abbiamo come Fisac CGIL è quella di poter esprimere una presenza con poteri espliciti nei Consigli di Sorveglianza, che potrebbero divenire dei **CONSIGLI ETICI DI SORVEGLIANZA**, dove vengano eletti i rappresentanti dei vari stakeholders e dove si possa esercitare un controllo sulle strategie del governo dell'impresa, contemplando gli interessi di tutti i soggetti coinvolti.

Abbiamo bisogno di un luogo dove costringere chi gestisce l'azienda a confrontarsi con una visione strategica ispirata a principi di equità e sostenibilità. Per fare questo serve un accordo fra le parti sociali e serve una legge; diversamente, qualsiasi possa essere la forma di partecipazione, il rischio di inefficacia o di applicazione distorta del modello assunto, è troppo alto. Anche l'interessante soluzione individuata dal Comitato Soci di Banca Etica che propone come strumento di partecipazione la costituzione di una Organizzazione dei soci-lavoratori che esprima una presenza nei Coordinamenti Territoriali di Area e nel Comitato Etico (una sorta di Consiglio di Sorveglianza sulle comportamenti etico della Banca) necessiterebbe, per determinare una partecipazione incisiva, di un accordo tra le parti che rafforzi i poteri stessi del Comitato Etico e dei suoi componenti.

Non va perso di vista il fatto che la partecipazione dei lavoratori alla governance delle imprese nasce, prima di tutto, dalla necessità di conoscere in modo trasparente le scelte assunte dalle stesse aziende.

Non è un concetto debole perché, in fondo, si è ciò che si sceglie di essere.



Forse non li vediamo ma ci sono. Vivono **TRA** noi da sempre. Ci accorgiamo della loro esistenza quando, spazientiti, cerchiamo parcheggio per la nostra auto e vediamo zone libere delimitate da strisce gialle con una figura stilizzata al centro. Qualcuno, senza averne titolo, comunque utilizza quelle zone "tanto non la usa nessuno e poi ci metterò solo 5 minuti".

E' un atteggiamento frequente che rappresenta molto bene la lente con la quale, in questo Paese, si guarda (o non si guarda affatto) alle persone diversamente abili.

Viene data loro una definizione anche elegante per significare che "possono ancora fare qualcosa e rendersi utili" quasi a non voler parlare della loro dignità comunque mai persa e mai ridicibile.

E' tuttavia necessario trasformare la parola dignità in fatti di vita quotidiana e l'inserimento nel mondo del lavoro può rappresentare, ancora una volta, un momento importante. Forse il più importante.

Nel nostro Paese la legge n.68/1999 promuove l'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro attraverso azioni di sostegno e di collocamento mirato, con strumenti di inserimento personalizzato, tenendo conto delle particolari esigenze di questa categoria di cittadini.

La normativa ha introdotto il principio di assunzione mirata ed aiuta i datori di lavoro ad individuare percorsi graduali e ragionati che considerino in termini concreti il volto multiplo della disabilità.

La legge, nel tempo, ha riformato le quote d'assunzione obbligatoria per le aziende pubbliche e private, ha promosso i servizi di supporto, gli interventi di collocamento mirato, gli incentivi alle assunzioni e ha introdotto fondi specifici per l'adeguamento dei luoghi di lavoro ai bisogni dei lavoratori disabili.

Particolare rilevanza è stata assunta, nel corso del tempo, dall'attività delle Regioni e Province Autonome nell'emanazione di atti normativi

specificamente rivolti all'attuazione della legge ed all'utilizzo di fondi a questo scopo.

Sin qui sembra tutto bene. Le strisce gialle sono state tracciate. Ma cosa è successo da allora sino ai giorni nostri? Quanto accaduto sembra rappresentare una sorta di regressione di quel principio di civiltà che chiamerebbe una società a tutelare e proteggere i soggetti più deboli.

Una pressoché totale mancanza di controlli del rispetto delle normative da parte delle aziende fino all'eliminazione, introdotta dall'ultima legge di stabilità, dell'obbligo di comunicazione da parte dei datori di lavoro circa il numero dei dipendenti assunti in base alla legge 68/99.

In particolare, secondo l'art. 9 dell'ultima manovra, se nell'azienda risultino presenti più unità operative, l'obbligo del numero di assunzioni viene eluso con la compensazione.

Contemporaneamente il rifinanziamento del Fondo per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è passato dai 42 milioni del 2010 a poco più di 11 milioni nel 2011.

Manca una situazione aggiornata che dovrebbe essere fornita dai vari Centri per l'impiego.

Nel settore bancario la questione dell'inserimento di persone disabili, trova collocazione nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale che annovera tra i propri incarichi quello di rilevare, analizzare e divulgare proposte finalizzate ad una maggior integrazione delle persone appartenenti a categorie con svantaggio sociale nell'ambito delle specifiche normative vigenti in materia.

Rispetto ad altri settori produttivi, lo specifico profilo delle prestazioni lavorative della nostra realtà presenta tratti assolutamente accessibili alle persone con disabilità e può costituire terreno particolarmente fertile per elevare sensibilmente le possibilità di successo nell'avvio di progetti indirizzati all'inserimento nel mondo del lavoro.

Non va, inoltre, tralasciato il fatto che tali proposte potrebbero comportare il coinvolgimento delle Commissioni paritetiche, composte da rappresentanti sindacali ed aziendali, presenti in alcune aziende o gruppi, attualmente costituite con il fine di individuare specifici interventi per migliorare la condizione lavorativa dei portatori di handicap già inseriti nel mondo del lavoro.

Non c'è differenza tra la legge e quelle strisce gialle. Quegli spazi spettano di diritto ai destinatari e c'è della colpevolezza oggettiva nel lasciarli vuoti. Devono essere aumentati e non ridotti. Perché loro ci sono e vivono **CON** noi. Da sempre.

BRICIOLE IN TASCA

Il certificato di malattia elettronico (Circ. INPS nr.117/2011)

- Il medico che invia telematicamente il certificato è tenuto, se richiesto dal lavoratore, a dare copia cartacea del certificato e dell'attestato di malattia.
- In alternativa il lavoratore può chiederne l'invio alla propria casella postale.
- Il medico, qualora impossibilitato alla stampa del certificato medico, dopo aver chiesto conferma dei dati anagrafici, dovrà fornire al lavoratore il numero di protocollo del certificato telematico.
- Tale identificativo in caso di richiesta dovrà essere comunicato al datore di lavoro (solo nel settore privato).
- Se il medico non procede all'invio online del certificato di malattia (p.e. per malfunzionamenti dei sistemi di trasmissione telematica) il lavoratore rimane tenuto alla presentazione dell'attestazione cartacea (rilasciata dal medico) al proprio datore di lavoro e, ove previsto, alla consegna all'INPS del certificato, secondo le modalità tradizionali previgenti